

GUIDE SECTORIEL 2023-2024



CP 124

CONSTRUCTION

Ouvriers - Employés



accg.be

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

Chers délégués du secteur de la construction,

Tous les deux ans, nous négocions avec les employeurs du secteur de la construction pour obtenir de meilleures conditions de salaire et de travail. Cette brochure contient le résultat des négociations pour la période 2023-2024.

Ce cycle de négociations s'est lui aussi déroulé dans un carcan étroit. La loi fixant la marge salariale (connue sous le nom de la loi sur la norme salariale ou loi de 1996) a bloqué toute augmentation salariale significative.

Pour 2023 et 2024, cette loi permettait d'augmenter les salaires de ... 0 %. Nous n'avons donc pas eu la possibilité de négocier une augmentation de salaire. Par contre, la possibilité a été créée de négocier une prime de pouvoir d'achat, ce qui n'était certainement pas une option évidente au niveau sectoriel.

La loi sur les normes salariales est complètement déconnectée de la réalité socio-économique. La FGTB veut pouvoir à nouveau négocier des augmentations salariales décentes, sans quoi aucun accord interprofessionnel n'est possible !

La loi doit changer, dans l'intérêt des travailleurs, dans l'intérêt de nos travailleurs de la construction !

Néanmoins, nous avons obtenu des avancées lors de ces négociations : un jour de congé supplémentaire après 30 ans d'ancienneté, des améliorations en matière de mobilité, l'extension de l'indemnité de promotion aux prêts énergétiques et verts et l'augmentation du montant des écochèques en 2024, un parcours de croissance vers un droit individuel à la formation, l'extension de tous les systèmes de fin de carrière possibles, l'augmentation du montant de certaines indemnités de sécurité d'existence, ...

En outre, des accords ont été obtenus sur la mise à jour du plan PCL (Plan Concurrence Loyale) et nous continuons à nous battre pour des mesures plus fortes contre le dumping social, telles que la limitation de la chaîne de sous-traitance et l'augmentation de la responsabilité solidaire.

D'autres défis pour le secteur de la construction sont la modernisation de la classification des fonctions et la mise en place d'une commission paritaire unique pour les ouvriers et les employés du secteur de la construction.

Notre secteur est confronté à de nombreux défis à l'avenir : digitalisation croissante, utilisation accrue de matériaux circulaires, etc. nous continuerons bien entendu à nous battre pour une redistribution équitable des bénéfices de notre secteur, car lorsque la productivité augmente, le chiffre d'affaires et les bénéfices augmentent également. Cela ne se fera pas sans une augmentation équivalente du pouvoir d'achat des travailleurs du secteur.

Nous espérons que cette brochure deviendra un outil utile dans le travail syndical quotidien.

Nous vous souhaitons donc beaucoup de succès,

Gianni De Vlaminck
Secrétaire fédéral

Arnaud Leveque
Secrétaire fédéral

I.	SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITÉS	15
1.	SALAIRES : 6 SALAIRES DE BASE ET MODALITÉS	16
1.1.	Fixation des salaires	16
1.2.	Salaires de base	16
1.3.	Octroi de salaires majorés	16
1.4.	L'indexation des salaires.....	17
2.	DEGRÉ DE QUALIFICATION : 6 CATÉGORIES.....	18
2.1.	Appréciation du degré de qualification.....	19
3.	PERSONNEL SUBALTERNE DE MAÎTRISE.....	24
3.1.	Les contremaîtres	24
3.2.	Les chefs d'équipe	24
4.	SALAIRE DES ÉTUDIANTS	25
5.	SUPPLÉMENTS DE SALAIRE POUR TRAVAUX SPECIAUX	25
5.1.	Cumul des suppléments de salaire pour travaux spéciaux	25
6.	AMIANTE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	31
7.	PRIMES POUR LES TRAVAUX EN ÉQUIPE	31
8.	SUPPLÉMENT POUR TRAVAUX DE NUIT ET TRAVAUX DE MARÉES.....	32
9.	INDEMNITÉS POUR OUTILS	32
9.1.	Indemnités pour usure d'outils	32
9.2.	Fournitures d'outils	33
10.	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET INDEMNITÉ DE MOBILITÉ.....	33
10.1.	Principes	34
10.2.	Frais de déplacement - calcul.....	35
10.3.	Indemnité mobilité - calcul.....	36
11.	INDEMNITÉ DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE	50
12.	FRAIS LIÉS À LA SÉLECTION MÉDICALE ET AU TACHYGRAPHE	50
13.	CRÉDIT-TEMPS.....	51
14.	EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE À PARTIR DE 55 ANS	51
15.	PRIME D'ANCIENNETÉ.....	52
15.1.	Remarques fiscales	53
16.	CONGÉ D'ANCIENNETÉ	53
16.1.	Modalités d'octroi.....	53
16.2.	Non cumulable	54
16.3.	Salaire	54

17.	ÉCO-CHÈQUES RÉCURRENTS	55
17.1.	Modalités d'octroi.....	55
18.	CONVERSION EN ENTREPRISES	56
19.	INFORMATIONS DES OUVRIERS	56
20.	PRIME POUVOIR D'ACHAT : UNIQUEMENT EN 2023.....	56
20.1.	Les notions de bénéficiaires à prendre en compte.....	56
20.2.	Le montant de la prime pouvoir d'achat	57
20.3.	Proratisation	57
20.4.	Moment d'octroi	58
20.5.	Quid si quelque chose a déjà été payé au niveau de l'entreprise ? ..	58
20.6.	Sous quelle forme la prime est-elle octroyée ?	58
20.7.	Qu'est-ce qui peut être acheté avec la prime pouvoir d'achat ?	58
20.8.	Durée de validité	59
20.9.	Comment savoir si un ouvrier a droit à sa prime ?	59

II. RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL..... 61

1.	DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	62
1.1.	La durée normale de travail	62
1.2.	Le règlement de travail.....	63
2.	CONCEPTS GÉNÉRAUX TEMPS DE TRAVAIL	64
2.1.	La limite interne	64
3.	TRAVAIL LE SAMEDI	68
3.1.	L'Arrêté Royal 213	68
3.2.	Accident, réparation urgente et nécessité imprévue	69
3.3.	Le travail des étudiants le samedi.....	70
3.4.	Négoce de matériaux de construction	71
4.	RÉGIMES DÉROGATOIRES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION.....	71
4.1.	Petite flexibilité	71
4.2.	Maximum 180 heures : Arrêté Royal 213	72
4.3.	Chantier éloigné	77
4.4.	Travailler en équipe.....	77
4.5.	Travail à feu continu.....	78
4.6.	Travaux préparatoires et complémentaires	79
4.7.	Semaine de travail flexible : régime sectoriel de 9h/jour ou 10h/jour	80
4.8.	Travail de nuit.....	83

5.	RÉGIMES DÉROGATOIRES COMPLÉMENTAIRES - HEURES SUPPLÉMENTAIRES TEMPORAIRES	84
5.1.	Surcroît extraordinaire du travail	84
5.2.	Travaux commandés par une nécessité imprévue	86
5.3.	Accident et réparations urgentes.....	87
6.	NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL	88
6.1.	La grande flexibilité.....	88
7.	HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES	89
7.1.	Loi Peeters.....	89
8.	NÉGOCE DANS LA CONSTRUCTION	90
8.1.	En général	90
8.2.	Limites	90
8.3.	Procédure.....	90
8.4.	Rémunération et repos compensatoire.....	90
9.	CENTRALES À BÉTON.....	90
9.1.	En général	90
9.2.	Limites	91
9.3.	Rémunération	91
9.4.	Indemnité de repas	91
9.5.	Repos compensatoire/ récupération.....	91
9.6.	Procédure.....	92
10.	RÉDUCTION D'IMPÔT.....	92
11.	PAIEMENT DIFFÉRÉ	93
12.	TEMPS DE DISPONIBILITÉ DES CHAUFFEURS DE CAMIONS.....	93
12.1.	En général	93
12.2.	Limites	94
12.3.	Rémunération	94
12.4.	Procédure.....	94
13.	CHÔMAGE TEMPORAIRE	94
13.1.	Formulaire C3.2A	95
13.2.	1Que faire en cas d'intempéries sur le chantier ?.....	95
13.3.	Maladie	96
13.4.	Licenciement.....	96
14.	CHÔMAGE ÉCONOMIQUE.....	96
14.1.	Avertissement.....	96
14.2.	Comment effectuer la notification ?.....	97
14.3.	Quelles mentions doit contenir la notification ?.....	97

14.4.	Durée.....	97
14.5.	Reprise du travail	97
14.6.	Sanction	97
14.7.	Délégation syndicale	98
15.	JOURNÉE DE TRAVAIL NON COMMENCÉE OU INTERROMPUE.....	98
15.1.	Règle générale.....	98
15.2.	Dispositions particulières du gros-œuvre.....	98
15.3.	A quelles conditions l'employeur paie-t-il les 50 % du salaire ?.....	99
15.4.	Dans quel cas l'employeur est-il dispensé du paiement ?.....	99
16.	SUSPENSION POUR CAUSE D'INTEMPÉRIES.....	99
17.	SUSPENSION POUR "GEL"	100
18.	LICENCIEMENT.....	100
18.1.	Licenciement pour motif grave.....	100
18.2.	Chômage économique/intempéries.....	100
19.	DÉLAI DE PRÉAVIS.....	101
19.1.	Général	101
19.2.	Indemnité complémentaire de licenciement (ICL).....	103
19.3.	Sanction : indemnité de rupture	104
19.4.	Dispense de prestations	104
19.5.	Absence au cours du préavis.....	104
19.6.	Suspension du délai de préavis.....	105
19.7.	Détention préventive.....	105
19.8.	Comment le préavis est-il notifié ?	105
20.	PETIT CHÔMAGE.....	106
21.	JOURS FÉRIÉS	108
21.1.	Pendant une suspension.....	109
21.2.	Après licenciement	110
21.3.	Les jours fériés de Noël et du 1er janvier.....	110
22.	RÈGLEMENT DE TRAVAIL.....	110
22.1.	Général	110
22.2.	Exemple de règlement de travail pour les employeurs et les ouvriers de l'industrie de la construction.....	111
23.	FORMATION.....	120
23.1.	Général	120
23.2.	Quels sont les objectifs au niveau sectoriel concernant la formation ?	121
23.3.	Le droit individuel à la formation.....	121

23.4.	Comment une entreprise accède aux différents régimes de formation ?	123
23.5.	Formations pour les ouvriers.....	123
23.6.	La formation de base	124
23.7.	Le régime de formation en semaine	124
23.8.	Le régime des formations hivernales	126
23.9.	Les formations du soir ou du samedi.....	127
23.10.	Le régime des formations internes en entreprise avec un maître-tuteur	127
23.11.	Procédures d'application des régimes de formation et d'emploi des travailleurs.....	129
23.12.	Emplois-tremplin construction (ETC)	131
23.13.	Régime d'apprentissage en alternance.....	132
23.14.	Primes d'encouragement aux jeunes en alternance	133
24.	FORMATION DE SÉCURITÉ DE BASE OBLIGATOIRE	133
24.1.	Que dit l'arrêté royal ?	133
24.2.	Que dit la convention collective de travail de la CP 124 ?	136
25.	TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LA CONSTRUCTION	139
25.1.	Remplacement d'un travailleur fixe en incapacité de travail	140
25.2.	Recours au travail intérimaire en cas d'augmentation temporaire du volume de travail	140
26.	LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL.....	143
26.1.	Définitions.....	143
26.2.	Modalités d'application	144
26.3.	Dispositions d'ordre administratif	144
27.	OUTPLACEMENT	146
27.1.	En général	146
27.2.	Qui peut y prétendre ?.....	146
27.3.	Qui paie ?	146
27.4.	Qui l'organise ?	147
27.5.	Les étapes de l'outplacement	147
27.6.	Les étapes à suivre par le travailleur	147
27.7.	Les étapes à suivre par l'employeur	148
27.8.	Reclassement professionnel par l'employeur qui invoque la fin du contrat de travail pour force majeure médicale	148

III.	SÉCURITÉ D'EXISTENCE	151
1.	CARTE DE LÉGITIMATION.....	152
1.1.	Introduction.....	152
1.2.	Combien de jours faut-il prouver pour bénéficier d'une carte ayant droit ?	153
1.3.	Quels jours entrent en ligne de compte ?.....	154
1.4.	Assouplissements/assimilations uniquement sur demande	156
1.5.	Que faut-il contrôler sur une carte non ayant droit ? Un aperçu.....	159
2.	ALLOCATIONS COMPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE ET INDEMNITÉ GEL COMPLÉMENTAIRE SPÉCIALE.....	160
2.1.	Indemnité-construction et indemnité-gel.....	160
2.2.	Indemnité légale	162
2.3.	Indemnité-gel complémentaire spéciale.....	163
3.	INCAPACITE DE TRAVAIL	163
3.1.	Salaire garanti payé par l'employeur	163
3.2.	Indemnités de maladie payées par la mutuelle	165
3.3.	Indemnités complémentaires en cas de maladie	165
3.4.	Indemnités en cas d'inactivité due à l'éloignement du travail comme mesure de protection de la maternité	169
4.	FIN DE CARRIERE.....	169
4.1.	Chômage avec complément d'entreprise du 01/07/2023 au 30/06/2025 (RCC)	169
4.2.	Pension légale anticipée	176
4.3.	Pension complémentaire construction - rente annuelle de pension - décès.....	177
4.4.	Prime pour rester au travail après 60 ans	184
4.5.	Pension complémentaire pour les employés de la construction.....	184
5.	JOURS DE REPOS.....	187
5.1.	Introduction.....	187
5.2.	Montant et paiement	187
5.3.	Assimilation.....	188
5.4.	Conditions	188
5.5.	Suspension du contrat de travail.....	189
5.6.	Jours de repos fixés pour 2023, 2024, 2025, 2026	190
5.7.	Exceptions à l'interdiction de travailler pendant les jours de repos..	191

6.	TIMBRES-FIDELITÉ ET TIMBRES-INTEMPÉRIES.....	192
6.1.	Timbres-fidélité	192
6.2.	Timbres-intempéries	192
6.3.	Remarques concernant les timbres-fidélité et les timbres-intempéries	193
7.	INDEMNITÉ DE PROMOTION	194
7.1.	Conditions	194
7.2.	Montant de l'indemnité de promotion	195
7.3.	Quand et comment réaliser la demande d'octroi de l'indemnité de promotion ?.....	195
7.4.	Renouvellement.....	196
7.5.	Fin de l'avantage.....	196
8.	PRIME SYNDICALE	196
9.	ASSURANCE HOSPITALISATION	197
9.1.	Qu'est-ce qui est remboursé ?	198
9.2.	Grossesse et accouchement	199
9.3.	Hospitalisation d'un enfant	199
9.4.	Les frais non couverts.....	199
9.5.	Hospitalisation à l'étranger	200
9.6.	Que doit faire l'ouvrier en cas d'hospitalisation ?	202
9.7.	Comment l'ouvrier est-il remboursé ?.....	203
9.8.	Quand l'ouvrier n'est-il plus assuré ?.....	204
9.9.	Est-ce possible d'assurer les membres de la famille ?	204
9.10.	Contacts	205

IV. LA DÉLÉGATION SYNDICALE 207

1.	CCT DU 19 NOVEMBRE 2015 - STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES	208
1.1.	Champ d'application	208
1.2.	Dispositions générales	208
1.3.	Durée du mandat des membres de la délégation syndicale	209
1.4.	Conditions d'installation et de composition de la délégation syndicale.....	210
1.5.	Nombre de mandats de la délégation syndicale	213
1.6.	Conditions d'exercice de la fonction	214
1.7.	Procédure et installation de la délégation syndicale	214
1.8.	Réunions et information de la délégation syndicale	217
1.9.	Réunions de la délégation syndicale avec le personnel	218

1.10.	Facilités et crédit d'heures attribués aux membres de la délégation syndicale.....	218
1.11.	Compétence de la délégation syndicale.....	220
1.12.	Procédure en cas de litige.....	222
1.13.	Personnes autorisées à visiter les entreprises	223
1.14.	Protection des délégués syndicaux contre le licenciement	223
1.15.	Disposition Finale	225
2.	CCT DU 14 NOVEMBRE 2014 - DÉLÉGATION SYNDICALE EMPLOYÉS.....	225
2.1.	Portée de la convention.....	225
2.2.	Organisations ayant conclu la convention.....	226
2.3.	Champ d'application	226
2.4.	Composition et constitution de la délégation syndicale	226
2.5.	Statut des délégués syndicaux	228
2.6.	Compétence et fonctionnement de la délégation syndicale	230
2.7.	Formation syndicale.....	232
2.8.	Contestations.....	232
2.9.	Dispositions d'ordre général	233
2.10.	Durée de validité	233
V.	BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS.....	235
1.	INTRODUCTION	236
1.1.	Où se trouve la législation concernant le bien-être au travail ?.....	236
1.2.	Structure du Code.....	236
1.3.	Définition du bien-être au travail.....	236
1.4.	Obligations de l'employeur.....	236
2.	LE COMITÉ POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (AUSSI APPELÉ CPPT)	237
2.1.	Généralités.....	237
2.2.	Mission d'avis	237
2.3.	Autres missions	238
2.4.	Missions spécifiques.....	239
2.5.	Pouvoir de décision.....	239
3.	LE SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (AUSSI APPELÉ SIPPT).....	239
3.1.	Organisation du SIPPT	240
3.2.	Missions du service interne	240
4.	LE SERVICE EXTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SEPPT)	245

5.	LE STATUT DU CONSEILLER EN PRÉVENTION.....	246
5.1.	Désignation, remplacement et écartement du conseiller en prévention.....	246
5.2.	Indépendance des conseillers en prévention.....	246
5.3.	Protection contre le licenciement.....	247
6.	PRESCRIPTIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES	248
6.1.	Objectif de l'arrêté royal.....	249
6.2.	Champ d'application	249
6.3.	Désignation du coordinateur sécurité durant la phase-projet et réalisation de l'ouvrage.....	250
6.4.	Rôle des personnes qui désignent le coordinateur-projet ou le coordinateur-réalisation.....	251
6.5.	Missions du coordinateur-projet et du coordinateur-réalisation	252
6.6.	Formation des coordinateurs.....	253
6.7.	Les instruments de la coordination	255
6.8.	Notification préalable à l'ouverture du chantier	257
6.9.	Obligations spécifiques des entrepreneurs.....	258
6.10.	Conclusion	259
7.	VÊTEMENTS DE TRAVAIL	259
7.1.	Introduction.....	259
7.2.	Quels sont les vêtements de travail ?	259
7.3.	Caractéristiques des vêtements de travail	259
7.4.	Obligations de l'employeur.....	260
8.	ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (AUSSI APPELÉ EPI).....	260
8.1.	Introduction.....	260
8.2.	Caractéristiques des EPI	261
8.3.	Choix des EPI	261
8.4.	Obligations de l'employeur et du travailleur	261
8.5.	Tableau indicatif en vue d'une utilisation d'équipements de protection individuelle.....	263
9.	ÉQUIPEMENTS SOCIAUX SUR LES CHANTIERS.....	264
9.1.	Dispositions communes : CCT "Humanisation du travail" du 10 mars 2016.....	264
9.2.	Vestiaires	265
9.3.	Réfectoire	266
9.4.	Local de repos.....	266
9.5.	Lieux de lavage.....	266

9.6.	Toilettes	268
9.7.	Situations de chantiers spécifiques.....	268
9.8.	Concertation avec le CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail).....	270
10.	COMMUNICATION SUR CHANTIER.....	270
10.1.	Objectif	270
10.2.	Obligation.....	270
10.3.	Intervenants à qui cela s'applique	270
11.	POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS LA CONSTRUCTION.....	271
12.	ACCOMPAGNEMENT POSTTRAUMATIQUE EN CAS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES	272
13.	L'OBLIGATION D'INFORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITE ET D'HYGIÈNE.....	272
14.	TÂCHES DE PREVENTION ET DE MAINTIEN CONSTRUCTIV - BOP (BUILDING ON PEOPLE).....	273
VI.	CENTRALES À BÉTON	275
1.	INTRODUCTION	276
2.	CLASSIFICATION DE FONCTIONS.....	276
3.	TEMPS DE DISPONIBILITÉ.....	277
3.1.	Qu'est-ce que le temps de disponibilité ?	277
3.2.	Champ d'application	277
3.3.	Rémunération	277
4.	MISE EN ŒUVRE DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL.....	278
4.1.	Introduction.....	278
4.2.	Organisation et durée du travail.....	278
4.3.	Respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail	279
4.4.	Procédure à respecter pour l'introduction de nouveaux régimes de travail	280
4.5.	Supplément de salaire.....	281
4.6.	Incapacité de travail - rémunération garantie.....	282
4.7.	Chômage temporaire.....	282
5.	SYNTHÈSE.....	282

VII. LUTTER CONTRE LE DUMPING SOCIAL285

1.	DIRECTIVE EUROPÉENNE CONCERNANT LE DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS.....	286
2.	QU'EST-CE QUE LE DUMPING SOCIAL ET QUELLES EN SONT LES CONSÉQUENCES ?.....	286
3.	QUELLES SONT LES ACTIONS ENTREPRISES.....	287
3.1.	Au niveau national	287
3.2.	Au niveau européen.....	289
4.	RENDICATIONS DE LA FGTB CONSTRUCTION.....	290
4.1.	Au niveau national	290
4.2.	Au niveau européen.....	291

I. SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITÉS



1. SALAIRES : 6 SALAIRES DE BASE ET MODALITÉS

1.1. Fixation des salaires

(CCT du 9 juillet 2019 - barèmes des salaires sectoriels)

Art. 7 Les salaires sont fixés suivant :

- la qualification professionnelle des ouvriers (voir CCT du 12 juin 2014 et du 30 septembre 2019 concernant les catégories d'ouvriers) ;
- l'âge des jeunes ouvriers (Art. 9, Art. 10).

1.2. Salaires de base

Les salaires minima sont fixés selon 6 catégories.

Categorie
I
I A
II
II A
III
IV

Pour la description de ces catégories, voir point "Degré de qualification : 6 catégories".

Il existe 2 catégories particulières qui donnent droit à un supplément de salaire :

- contremaître : qualifié II +20 % ;
- chef d'équipe : la qualification professionnelle individuelle +10 %.



Pour être à jour concernant les salaires, scannez ce QR-Code.

1.3. Octroi de salaires majorés

(CCT du 12 juin 2014 - barèmes des salaires sectoriels)

Art. 6 : Sans préjudice de ce qui est stipulé à la phrase suivante, l'employeur est en règle avec ses obligations dès qu'il paie les salaires figurant dans le barème conventionnel ; l'octroi des salaires supérieurs relève de la seule appréciation de l'employeur. Au cas où l'employeur allouerait des salaires supérieurs, les majorations conventionnellement fixées, y compris les adaptations trimestrielles résultant de la liaison à l'indice santé sont à ajouter à tous les salaires effectivement payés au moment où la modification survient.

Lorsqu'un ouvrier a obtenu d'un employeur précédent un salaire supérieur à celui figurant dans le barème conventionnel, il n'y a pas d'obligation pour le nouvel employeur de lui conférer ce même salaire.

L'embauche peut donc toujours s'effectuer en appliquant strictement les taux figurant dans le barème conventionnel.

1.4. L'indexation des salaires

(CCT du 12 juin 2014- barèmes de salaires sectoriels)

Art. 5 : Les salaires minima sont chaque trimestre adaptés à l'évolution de l'indice santé où le pourcentage d'indexation est égal à la fraction de la moyenne des deux premiers mois du dernier trimestre divisée par la moyenne des deux premiers mois du pénultième trimestre, c.à.d. :

- a) les salaires minima du 1er trimestre (janvier, février, mars) sont obtenus en multipliant les salaires minima du 4e trimestre par la moyenne des indices quadrimestriels des mois d'octobre et novembre, divisée par la moyenne des indices quadrimestriels des mois de juillet et août ;
- b) les salaires minima du 2e trimestre (avril, mai, juin) sont obtenus en multipliant les salaires minima du 1er trimestre par la moyenne des indices quadrimestriels des mois de janvier et février, divisée par la moyenne des indices quadrimestriels des mois d'octobre et novembre ;
- c) les salaires minima du 3e trimestre (juillet, août, septembre) sont obtenus en multipliant les salaires minima du 2e trimestre par la moyenne des indices quadrimestriels des mois d'avril et de mai, divisée par la moyenne des indices quadrimestriels des mois de janvier et février ;
- d) les salaires minima du 4e trimestre (octobre, novembre, décembre) sont obtenus en multipliant les salaires minima du 3e trimestre par la moyenne des indices quadrimestriels des mois de juillet et août, divisée par la moyenne des indices quadrimestriels des mois d'avril et mai.

Si le résultat de ce calcul aboutit à un montant négatif, celui-ci n'est pas appliqué mais décompté au prochain trimestre. Dans ce cas, les salaires minima du trimestre suivant sont adaptés en tenant compte du fait que le dénominateur de la fraction est formé du dénominateur utilisé pour le calcul des salaires du trimestre précédent.

Le salaire horaire ainsi obtenu, est arrondi jusqu'à trois décimales par la méthode suivante :

- si la quatrième décimale est égale ou inférieure à 4, la troisième décimale reste inchangée ;
- si la quatrième décimale est égale ou supérieure à 5, la troisième décimale est augmentée d'une unité.

Remarque : la CCT sectorielle prévoit uniquement l'indexation des salaires conventionnels¹ mais pas de la partie payée en supplément (= augmentation du salaire en entreprise par ex.)

Exemple : vous recevez le salaire conventionnel d'un qualifié + 0,158 €.

En cas d'indexation des salaires, vous recevrez le salaire conventionnel indexé l'er échelon + 0,158 €.

Dans les entreprises où les périodes de paie ne prennent pas cours le premier du mois, les adaptations de salaires résultant de la liaison à l'indice santé sont applicables à partir de la première période de paie débutant après la modification (Art. 6).

- Déplacements pendant le travail : sans préjudice des dispositions de la CCT relative à l'intervention dans les frais de déplacement, lorsque l'employeur exige de l'ouvrier qu'il se rende de l'atelier ou du chantier à un autre lieu de travail, le premier nommé supporte les frais de déplacement. Le supplément de temps requis pour ces déplacements est rémunéré comme temps de travail effectif. (Art. 8)
- Le paiement du salaire aux ouvriers est effectué normalement avant la fin de la journée de travail au cours de laquelle la paie a eu lieu conformément au règlement de travail. (Art. 6)
- Le salaire dû, en cas de licenciement d'un ouvrier, est réglé à l'intéressé à la fin de la période de préavis ou, au plus tard, dans les quatre jours qui suivent la fin de cette période. (Art. 6)
- L'égalité de rémunération : l'égalité de rémunération est assurée aux ouvriers et ouvrières effectuant un même travail.
- L'égalité de rémunération au sens de l'alinéa précédent implique :
 - o que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur base d'une même unité de mesure ;
 - o que la rémunération accordée pour un travail payé au temps, soit la même pour un même poste de travail. (Art.6)

2. DEGRÉ DE QUALIFICATION : 6 CATÉGORIES

(CCT du 12 juin 2014 & CCT du 30 septembre 2019 - catégories d'ouvriers)

¹ Les salaires conventionnels sont les salaires minimums fixés par une CCT et qui sont applicables dans une entreprise pour une certaine qualification.

2.1. Appréciation du degré de qualification

Il appartient au seul employeur d'apprécier le degré de qualification professionnelle de chaque ouvrier qu'il occupe. C'est également l'employeur qui fixe la rémunération correspondante d'après les taux du barème conventionnel. (Art. 12)

Au moment de son appréciation, l'employeur est tenu de rester dans les limites de la CCT. Celle-ci donne d'ailleurs, pour chaque qualification professionnelle une explication des tâches concernées, voir ci-dessous.

2.1.1. Catégorie I

(Art. 4)

Appartiennent à la catégorie I :

- les ouvriers qui sont chargés de l'exécution de travaux très simples, tels que le déblai du chantier, le nettoyage des bâtiments et des baraques, ainsi que de l'exécution de travaux ne nécessitant aucune spécialisation, tels que la manutention du matériel et des matériaux ;
- les ouvriers qui entament leur carrière professionnelle et qui ne disposent pas d'un diplôme construction après avoir suivi l'enseignement à temps plein, ainsi que ceux qui ont suivi avec fruit une formation dans le cadre de l'apprentissage industriel et l'apprentissage construction. Après 9 mois tout au plus, l'employeur évalue le degré de compétence professionnelle qu'ont atteint ces ouvriers et augmente leur salaire dans le cas d'une évaluation positive, jusqu'au moins celui de la catégorie I A.

2.1.2. Catégorie I A

(Art. 5) (modifié par la CCT du 30 septembre 2019)

Appartiennent à la catégorie I A :

- les ouvriers visés à l'article 4 qui selon l'appréciation de l'employeur ont une aptitude supérieure à la moyenne ;
- les ouvriers qui entament leur carrière professionnelle et qui ont décroché un diplôme construction après avoir suivi l'enseignement à temps plein. Après 6 mois, leur salaire s'élève à au moins celui de la catégorie II. Dans une période de maximum 24 mois à partir de l'embauche, ils passent à la catégorie IIA (même employeur). Cette période de 24 mois peut être réduite à l'appréciation de l'employeur ;
- le salaires des ouvriers engagés après avoir terminés un "individuele beroepsopleiding" (IBO via VDAB), une "formation professionnelle individuelle en entreprise" (FPIe via Bruxelles Formation), un "Plan Formation-Insertion" (PFI via le FOREM) et un "Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen" (IBU via le ADG) s'élève après 6 mois à au moins celui de la catégorie II. Dans une période de maximum 24 mois à compter de l'embauche, ils passent à la catégorie II A

(même employeur). Cette période de 24 mois peut être réduite à l'appréciation de l'employeur.

2.1.3. Catégorie II

(Art. 6) (modifié par la CCT du 20.01.2022- voir point 6 de ce chapitre)

Appartiennent à la catégorie II, les ouvriers qui ne possèdent pas la connaissance complète d'un des métiers énumérés aux articles 8 et 9.

Appartiennent également à la présente catégorie : les ouvriers qui, dans l'exécution de leur travail coutumier, font preuve d'une certaine habileté.

Sont notamment exercées par des ouvriers de la catégorie II les fonctions suivantes :

- Travaux généraux de construction : aide-fumistes ; aide-maçons ; aide-mineurs ; aide-plafonneurs ; bétonneurs ordinaires ; dameurs de pavage ; décapeurs au jet de sable ; démolisseurs ; dresseurs de joints derrière la dameuse (travaux routiers) ; gaziers ; goudronneurs ; niveleurs et préparateurs du coffre (travaux routiers) ; polisseurs de béton ordinaires ; préparateurs d'asphalte coulé ; préposés à la conduite de la bétonnière ; polisseurs de marbre ; poseurs de rails ; terrassiers ;
- Travaux dans l'air comprimé : fixeurs de boulons ; mateurs de plomb ; projecteurs de ciment ;
- Démolition et/ou retrait d'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante : les ouvriers qui utilisent des moyens de protection spécifiques et qui sont exposés à l'amiante (voir point 6 de ce chapitre) ;

Divers : charretiers ; chauffeurs de machines à vapeur fixes ou mobiles ; préposés aux appareils simples de levage.

2.1.4. Catégorie II A

(Art. 7)

Appartiennent à la catégorie II A, les ouvriers visés à l'article 6 qui selon l'appréciation de l'employeur ont une aptitude supérieure à la moyenne. Dans les entreprises de marbrerie et de taille de pierre bleue et blanche, les ouvriers tels que visés à l'article 6 sont considérés comme des ouvriers de la catégorie II A.

Les chauffeurs de véhicules automobiles utilitaires de moins de 18 tonnes de charge utile sont considérés comme des ouvriers de la catégorie II A.

2.1.5. Catégorie III

(Art. 8)

Appartiennent à la catégorie III, les ouvriers qui possèdent la connaissance approfondie d'un métier qui ne s'acquiert qu'à la faveur d'un apprentissage sérieux,

soit à l'atelier ou sur un chantier, soit dans une école professionnelle et exercent celui-ci depuis trois ans au moins avec une habileté et un rendement normal.

Cette période de trois ans peut être réduite, selon l'appréciation de l'employeur :

- pour les ouvriers porteurs d'un diplôme de fin d'études d'une école professionnelle ;
- pour les ouvriers affectés à la démolition et au retrait de l'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante (voir point 6 de ce chapitre).

Sont notamment exercés par des ouvriers de la catégorie III, pour autant que soient remplies les conditions formulées ci-dessus, les fonctions et métiers suivants :

- Travaux généraux de construction : asphalteurs ; bétonneurs-spécialistes ; boiseurs de galeries ; boutefeux ; carreleurs ; charpentiers ; charpentiers-coffreurs ; conducteurs de camion-mixer ; conducteurs de véhicule avec aspirateur de grenailles ; couvreurs en ardoises ou en tuiles ; cimentiers ; débiteurs-appareilleurs de pierres opérant de manière autonome selon plan ; démolisseurs-spécialistes ; enrocheurs ; ferrailleurs ; forgerons, guides de l'opérateur d'engin de travaux de terrassement ; maçons ; marbriers ; menuisiers ; menuisiers d'escaliers ; menuisiers de volets mécaniques ; mineurs ; monteurs d'échafaudages ; monteurs d'installation d'aération ; monteurs d'isolation thermique ; mosaïstes ; mouleurs-cartonniers ; mouleurs de marbre ; niveleurs-poseurs de rails ; niveleurs-poseurs de bordures pour les travaux routiers ; niveleurs-poseurs de tuyaux d'égouts et d'avaloirs ; niveleurs-poseurs de conduites d'eau ; paveurs ; peintres ; piloteurs ; placeurs de marbre ; plafonneurs ; plombiers-zingueurs ; polisseurs de béton spécialisés ; poseurs de dalles ; poseurs de miroiterie ; poseurs de parquets ; préposés à la conduite de la dameuse ou vibreuse pour les travaux routiers ; puisatiers-blindeurs ; ratisseurs et latteurs de béton hydrocarboné ; rejointoyeurs ; scieurs de pierre blanche ; sculpteurs du bâtiment ; tailleurs de pierre blanche ou bleue ; tapissiers ; vitriers ; vitriers d'art ;
- Travaux dans l'air comprimé : chefs de sas (pour l'éclusage du personnel) ; opérateurs de l'érecteur ; placeurs d'anneaux ; scaphandriers ;
- Divers : foreurs (puits) ; grutiers ; machinistes d'engins mécaniques ; machinistes de locomotives ; mécaniciens d'entretien, monteurs de paratonnerres ; monteurs de pylônes ; sondeurs.

Les chauffeurs de véhicules automobiles de 18 tonnes et plus de charge utile sont assimilés à des ouvriers de la catégorie III. Les chauffeurs des autres camions sont également assimilés à des ouvriers de la catégorie III s'ils possèdent une expérience de 3 ans au moins.

2.1.6. Catégorie IV

(Art. 9)

Appartiennent à la catégorie IV, les ouvriers possédant des aptitudes nettement supérieures à celles des ouvriers de la catégorie III.

Leur nombre par rapport à l'effectif total peut varier suivant les métiers en cause, entre autres :

- a) dans les entreprises de gros œuvre, le nombre d'ouvriers de la catégorie IV peut excéder la proportion d'un ouvrier par tranche de cinq ouvriers occupés, quelle que soit la qualification professionnelle de ceux-ci.

Toutefois, les ouvriers qui conduisent les engins mentionnés ci-après, dès lors que ces engins développent une puissance de 50 CV au moins, ont à recevoir le salaire de l'ouvrier de la catégorie IV s'ils ont une expérience pratique de deux années au moins (cette période de pratique est réduite à un an pour les ouvriers ayant terminé avec succès les cours d'un cycle de formation ou de formation accélérée dans les centres pour conducteurs d'engins de génie civil agréés par le Fonds de Formation professionnelle de la Construction) :

- o asphalt-plants avec prédoseur et silos ;
- o compacteurs sur pneus à ballaster, automoteurs ou à tracteur ;
- o dumpers diesel ;
- o excavateurs à godets sur chenilles, diesel ou électriques ;
- o grues-portique ;
- o grues-tour d'une capacité minimum de 50 tonnes/mètre ;
- o machines racleuses pour revêtement hydrocarboné ;
- o motor-scrapers diesel à 2 ou 3 essieux, autochargeurs, diesel-électriques ;
- o niveleuses automotrices diesel ;
- o pelles mécaniques, excavateurs à grappin ou draglines, sur chenilles, électriques, diesel ou diesel-électrique ;
- o pelles mécaniques, excavateurs à grappin ou draglines sur châssis-camion ;
- o pelles mécaniques et excavateurs à commande hydraulique sur chenilles ou sur châssis-camion ;
- o pelleuseuses et chargeurs diesel, sur chenilles ou sur pneus ;
- o pushers dozers sur pneus ;
- o rouleaux compresseurs diesel tricycles ou tandem à bandages lisses, vibrants à bandages lisses automoteurs ;
- o tracteurs sur chenilles équipés avec angledozer ou bulldozer à commande hydraulique, diesel, à transmission mécanique ou power shift ;
- o vibro-finisseuses avec correcteur pour routes en béton ;
- o vibro-finisseuses pour revêtements hydrocarbonés, avec et sans tapis d'alimentation, avec et sans trémie ;
- o vibro-finisseuses pour routes en béton de ciment.

Sont également considérés comme des ouvriers de la catégorie IV :

- o ouvriers polyvalents ;
- o fumistes ;

- o les conducteurs de grue sur pneus dont les pneus sont indispensables pour l'exécution de travaux sur chantier ;
 - o les mécaniciens d'atelier travaillant soit en atelier, soit au dépannage sur chantier ;
 - o les mécaniciens capables d'entretenir et de réparer les véhicules, les soudeurs, les électriciens occupés dans les ateliers de réparation et d'entretien des entreprises ainsi que les électriciens-installateurs occupés par les entreprises du gros œuvre, qui participent à l'installation des chantiers et à leur entretien, pour autant qu'ils répondent aux conditions prescrites aux articles 9 et 10 ;
 - o les opérateurs de goudronneuse sur camion avec rampe de répartition pour enduisage.
- b) dans les entreprises s'occupant de la couverture des constructions, le nombre d'ouvriers de la catégorie IV peut excéder la proportion d'un ouvrier par tranche de trois ouvriers occupés, quelle que soit la qualification professionnelle de ceux-ci ;
- c) dans les entreprises s'occupant d'installations sanitaires, d'installations de chauffage au gaz, de plomberie et de zinguerie, le nombre d'ouvriers de la catégorie IV peut excéder la proportion d'un ouvrier par tranche de quatre ouvriers occupés, quelle que soit la qualification professionnelle de ceux-ci ;
- d) dans les entreprises de carrelage : tous les ouvriers dénommés "carreleurs-poseurs de faïence" ;
- e) dans les entreprises s'occupant d'installations de chauffage central, ventilation et tuyauterie industrielles : tous les monteurs-soudeurs ;
- f) dans les entreprises s'occupant de plafonnage, cimentage, rejointoyage et dans celles occupant des ornemanistes et staffeurs : les ouvriers qualifiés dénommés «plafonneurs-traceurs de moulures" et «plafonneurs de simili".
- Par «traceur de moulures" on entend l'ouvrier capable de prendre toutes les dispositions nécessaires pour tracer et exécuter lui-même des moulures.
- g) dans les entreprises de démolition et/ou de retrait d'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante : les ouvriers qui peuvent préparer le chantier d'une manière indépendante (voir point 6 de ce chapitre).

2.1.7. Degré de qualification professionnelle pour les ouvriers qualifiés occupés par les entreprises de menuiserie et charpentes, de taille de pierre, de marbrerie, de peinture et décor

(Art.10)

Dans les entreprises de menuiserie et de charpentes en bois, les ouvriers qualifiés peuvent, selon l'appréciation de l'employeur, obtenir un supplément de salaire. Ce supplément est calculé sur la base du salaire de l'ouvrier de la catégorie III et le montant est laissé à l'appréciation de l'employeur.

Toutefois, les ouvriers dénommés «premiers toupieurs" peuvent avoir droit à un supplément de salaire d'au moins 10 % calculé sur la base du salaire de l'ouvrier de la catégorie III.

Dans les entreprises de marbrerie et de taille de pierre bleue et blanche, les ouvriers qualifiés ont droit à un supplément de salaire. Ce supplément est calculé sur la base du salaire de l'ouvrier de la catégorie III et le montant est laissé à l'appréciation de l'employeur.

Dans les entreprises de peinture et décor, les ouvriers qualifiés peuvent obtenir, selon l'appréciation de l'employeur, un supplément de salaire. Ce supplément est calculé sur la base du salaire de l'ouvrier de la catégorie III et le montant est laissé à l'appréciation de l'employeur.

3. PERSONNEL SUBALTERNE DE MAÎTRISE

3.1. Les contremaîtres

(Art. 13)

L'ouvrier qui justifie de sa capacité professionnelle et exerce la fonction de contremaître a droit à un salaire horaire dépassant d'au moins 20 % le salaire de l'ouvrier de la catégorie IV.

Cette capacité professionnelle est appréciée par référence aux qualités pouvant être normalement attendues de l'ouvrier dénommé «contremaître", et notamment :

- connaissances techniques et pratiques nécessaires pour organiser, diriger et coordonner le travail de plusieurs équipes d'ouvriers ;
- compte tenu des directives reçues de son supérieur, être en mesure de résoudre personnellement les difficultés d'exécution qui en résultent ;
- assumer la responsabilité de la bonne exécution des ouvrages réalisés par le personnel placé sous son autorité.

3.2. Les chefs d'équipe

(Art. 14)

Le chef d'équipe est celui qui est aidé de plusieurs ouvriers et qui surveille un travail requérant sa participation manuelle.

Le chef d'équipe a droit à un salaire horaire dépassant d'au moins 10 % celui correspondant à sa propre qualification professionnelle.

Dans le cas du chef d'une équipe composée d'ouvriers de qualifications professionnelles différentes, le salaire dû à ce chef d'équipe ne peut être inférieur au salaire conventionnel de l'ouvrier de la qualification professionnelle la plus élevée, majoré de 10 %.

4. SALAIRE DES ÉTUDIANTS

(CCT du 26 juin 2023 - Modification de la CCT du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels)

Le salaire horaire minimum des étudiants mis au travail dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants, est fixé au salaire horaire de la catégorie I, quelle que soit leur période d'occupation. (Article 10).

5. SUPPLÉMENTS DE SALAIRE POUR TRAVAUX SPECIAUX

(CCT du 12 juin 2014 - suppléments de salaire)

Il existe des suppléments de salaire pour :

- Les travaux pour lesquels les ouvriers sont exposés à éprouver des sentiments d'insécurité, d'appréhension, d'inquiétude, en dépit des mesures de sécurité prises ;
- Travaux insalubres, incommodes ou pénibles.

5.1. Cumul des suppléments de salaire pour travaux spéciaux

(Art.4)

Dans certains cas, les suppléments de salaire pour travaux spéciaux prévus aux articles 2 et 3 peuvent être cumulés.

Toutefois, le cumul des suppléments n'est pas possible entre les travaux énumérés dans un même article. De plus, le cumul ne peut conduire à un supplément de salaire total supérieur à 50 % du salaire normal.

Comme pour les articles 2 et 3, c'est en raison de la nature spéciale de ce genre de prestations que ces suppléments de salaire sont uniquement dus pour le temps pendant lequel les travaux en cause sont réellement effectués.

5.1.1. Travaux causant un sentiment d'insécurité, d'appréhension et d'inquiétude

Sans préjudice des dispositions impératives du Règlement Général pour la Protection du Travail, du Codex sur le bien-être au travail et de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être et ses arrêtés d'exécution, qui imposent des obligations aux ouvriers, la responsabilité d'assurer la sécurité du travail incombe à l'employeur. En cela, il est aidé par le service de prévention et, s'il y en a une, par la délégation syndicale.

Les suppléments de salaire prévus au présent article ne sont pas destinés à compenser le danger qu'il y aurait à effectuer les prestations en cause.

En effet, toutes précautions et mesures appropriées doivent toujours être prises pour que le travail puisse s'effectuer dans les conditions de sécurité et de protection suffisantes.

Il n'en reste pas moins qu'en raison des caractéristiques propres à l'exécution de certaines tâches, il soit justifié d'y attacher un supplément de salaire parce que les ouvriers ont à compter avec des contraintes ou des émotions résultant de circonstances sortant de l'ordinaire.

Ces suppléments de salaire sont uniquement dus pour le temps pendant lequel les ouvriers sont occupés à des travaux tels qu'ils se trouvent détaillés ci-après	Supplément de salaire à accorder en %
Réparation de couvertures en ardoises (naturelles ou artificielles) ou en tuiles sur des toitures normales situées à un niveau minimum de 20 mètres au-dessus du sol, quand il n'y a pas de corniche de base	10
Peinture de charpentes métalliques et de pylônes à une hauteur de 15 mètres au minimum	10
Travaux avec coffrage glissant continu à moins de 25 mètres de hauteur	10
Travaux d'égouts et autres canalisations exécutés en tranchées étroites d'au moins 1,70 mètres de profondeur	10
Travaux en galeries : travaux de percement jusqu'à l'achèvement des installations provisoires d'éclairage et de ventilation et que soit assurée la sécurité conformément au R.G.P.T.	10
Préposés aux machines enripant des roches lorsque le travail doit être exécuté dans des conditions difficiles (talus rocheux et conditions d'exécution dangereuses)	10
Travail à la toupie	15
Revêtements neufs de flèches de tours et dômes	25
Construction et réparation de flèches de tours	25
Travail de démolition des immeubles dont la stabilité est compromise	25
<p>Travaux dans l'enceinte ou aux bâtiments des raffineries de pétrole en activité. On entend par enceinte des raffineries de pétrole le lieu où il y a danger et où des précautions spéciales sont imposées en raison de ce danger et travaux dans la zone chaude d'une centrale nucléaire.</p> <p>Etant donné que les installations des raffineries de pétrole et des centrales nucléaires sont différentes de région à région, il est convenu que les différentes possibilités d'interprétation susceptibles de surgir entre les organisations locales de travailleurs et des employeurs devront être examinées en commun par celles-ci. Il est demandé de considérer ce supplément de 25 % comme un maximum. En aucun cas, le supplément ne pourra être inférieur à 15 %. A défaut d'un accord d'interprétation sur le plan local, la procédure de conciliation normale est instaurée à la demande de la partie la plus diligente. Pour des travaux dans l'enceinte des entreprises pétro-chimiques en activité, un supplément de salaire indexé de 0,741 € est octroyé².</p> <p>Celui-ci n'est octroyé que pour le temps consacré aux travaux exécutés sur les lieux concernés. (CCT du 10.5.1990 - A.R. 4.12.1990)</p>	25
Travaux effectués par les peigneurs de rocher à partir de 15 mètres de vide	25
Construction de cheminées d'usines	40

² Supplément indexé. Montant valable du 1 janvier 2024 au 31 mars 2024

Ce supplément de salaire est accordé aux ouvriers dont la spécialité est la construction de cheminées d'usines, à l'exclusion de ceux travaillant au sol	Supplément de salaire à accorder en %
Réparations en recherche effectuées aux revêtements de flèches de tours et dômes	50
Renouvellement des couvertures de flèches de tours et dômes, lorsqu'il n'y a pas de corniche de base	50
Réparation de cheminées d'usines	50
Pose, enlèvement et entretien de coqs d'églises	100
Pose et réparations de couverture sur châssis à molettes	100
Construction de réfrigérants en béton monolithe :	
- Travaux à hauteur de 25 à 40 mètres	10
- Travaux à hauteur de 40 à 60 mètres	20
- Travaux à hauteur de 60 à 80 mètres	30
- Travaux à hauteur de 80 mètres et plus	40
La hauteur est toujours calculée à partir du radier.	
Travaux de gros-oeuvres (immeubles et buildings) effectués en hauteur, si celui qui les exécute se trouve directement au-dessus du vide :	
- Travaux à hauteur de 25 à 40 mètres	10
- Travaux à hauteur de 40 à 60 mètres	20
- Travaux à hauteur de 60 à 80 mètres	30
- Travaux à hauteur de 80 mètres et plus	40
Le placement et l'enlèvement d'échafaudages :	
- au-dessus de 10 mètres de vide	10
- au-dessus de 15 mètres de vide	25
Pour le métier de plafonnage seulement : travail aux corniches, sur échelles, passerelles, ponts et échafaudages suspendus	10
Pour les peintres : le travail aux corniches à l'aide de l'échelle à crochet dite "échelle à corniche", ladite corniche se trouvant à maximum 15 m du sol	10
Pour les plombiers-zingueurs seulement : travaux aux corniches au-dessus du vide et à plus de 15 mètres de hauteur pour autant que les ouvriers se trouvent sur des échelles suspendues, des ponts suspendus ou des échafaudages suspendus	10

Les travaux exécutés dans les corniches sont exclus.

Les suppléments de salaire pour le placement et l'enlèvement d'échafaudages au-dessus de 15 mètres de vide et pour le travail aux corniches, sur échelles, passerelles, ponts et échafaudages suspendus ne sont pas applicables aux travaux exécutés par des ouvriers couvreurs.

Les pourcentages indiqués doivent être calculés sur le salaire conventionnel et ne doivent être payés qu'aux seuls ouvriers travaillant aux diverses hauteurs citées et pour les heures consacrées à ces travaux

(Art. 2)

5.1.2. Travaux insalubres, incommodes ou pénibles

Comme pour l'article 2, c'est en raison de la nature spéciale de ce genre de prestations que les suppléments de salaire indiqués ne sont dus que pour le temps pendant lequel les travaux en cause sont réellement effectués :

Liste des travaux insalubres	Supplément de salaire à accorder en %
Travaux au chalumeau à gaz ou à l'arc électrique sur métaux ayant été peints, galvanisés ou plombés	10
Travaux de peinture au pistolet et de vaporisation	10
Travail au pistolet dans les travaux de plafonnage	10
Nettoyage au jet de sable	10
Travail effectué par les ouvriers affectés à l'épandage à la lance de produits hydrocarbonés (goudron ou bitume) sous forme liquide et sous pression ou qui sont en contact direct avec ces produits	10
Travail à la disqueuse si le travail est fait de manière continue pendant au moins une heure d'affilée	10
Vidage des sacs de ciment dans la bétonnière	12,5
Manipulation du ciment en vrac lorsqu'il n'y a pas d'installations spéciales et que l'ouvrier est sérieusement exposé aux poussières de ciment	12,5
Travaux importants de décapage de plafonnage effectués par des ouvriers plafonneurs	12,5
Imprégnation des bois par trempage avec des produits nocifs et/ou façonnage des bois ainsi traités	15
Ce supplément de salaire n'est pas applicable aux ouvriers-couvreurs.	
Réparation de chaudières (briques réfractaires)	25
Travaux de creusage au marteau-pic de puits ou tunnels	25
Travaux dans les tunnels en service	25
Travaux pour l'exécution desquels l'ouvrier est sérieusement exposé au contact de matières organiques en décomposition, à l'influence du feu, de l'eau, des radiations radioactives, des marais, de la boue, des suies, des gaz, de matières corrosives, d'acides, des poussières dans des locaux fermés ; travaux de désobstruction d'égouts dans les bâtiments	25

Nettoyage et réparation d'anciennes fosses d'aisance ; nettoyage et réparation de fours industriels dans le cas où se dégagent des émanations nocives ; travail au ciment-gum à l'extérieur	50
Goudronnage de fosse d'aisance ; travail au cimentgum à l'intérieur	100

Liste des travaux incommodes ou pénibles	Supplément de salaire à accorder en %
des travaux de couverture	4
Travail des ouvriers calorifugeurs employant l'ouate de verre en vrac	5
Maniement du brise-béton, de la dame mécanique ou du marteau pneumatique	10
Maniement du marteau pneumatique perforateur ou brise béton d'au moins 15 kg	15
Travaux de pavage	10
Soufflage des joints de pavage par air comprimé	10
Travaux d'asphaltage des routes : pour les conducteurs de la finisseuse, les latteurs, les ratisseurs et les cylindreurs	10
Travaux de stabilisation de sol à la chaux y compris les chauffeurs occupés en permanence sur ce genre de chantiers	25
Travail à la lance thermique :	
- à l'air libre	25
- à l'intérieur	50
Travail avec air comprimé :	
Pression de 0 à 1.250 g/cm ²	50
Pression de 1.251 à 2.000 g/cm ²	100
Pression de 2.001 à 2.500 g/cm ²	200
Pression de 2.501 à 3.000 g/cm ²	300

Les prestations suivantes sont demandées aux travailleurs : Pression de :

- 0 à 1.250 g/cm² : 3 équipes de 8 heures ;
- à 2.000 g/cm² : 4 équipes de 6 heures ;
- 2.001 à 2.500 g/cm² : 6 équipes de 4 heures ;
- 2.501 à 3.000 g/cm² : 8 équipes de 3 heures.

Pour les travaux où l'on se sert de bottes ou de cuissardes, celles-ci doivent être fournies par l'employeur (Art. 3).

6. AMIANTE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

(CCT du 16 décembre 2021 - Modification de la CCT du 12 juin 2014 relative aux catégories d'ouvriers)

Concerne :

- Les ouvriers de l'amiante (désamianteur ; Démolition et/ou retrait d'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante) ;
- Les ouvriers qui utilisent des moyens de protection spécifiques et qui sont exposés à l'amiante

Le salaire de début est le salaire de la catégorie II. Depuis le 1/12/2021, l'ouvrier a la possibilité d'avoir une augmentation jusqu'au moins le salaire de catégorie II A s'il répond aux conditions suivantes cumulées :

- 1) Le travailleur doit passer une formation reconnue (par Constructiv) de minimum 32 heures. C'est la formation de base que tous les travailleurs doivent suivre s'ils manipulent de l'amiante. À la fin de cette formation, un document intitulé "certificat de personne" doit être délivré par Constructiv ;
- 2) Après deux évaluations positives auprès du même employeur (une après 6 mois, et une autre après 1 an) le travailleur a droit au salaire de la catégorie II A. Ces évaluations sont faites sur base d'un formulaire standard délivré par Constructiv et rempli par l'employeur ;
- 3) Après deux ans à la suite de la formation, pour autant qu'il ait eu une évaluation positive, le travailleur qui répond aux conditions ci-dessus, a droit au salaire de la catégorie III.

Le formulaire standard est élaboré et délivré par Constructiv.

7. PRIMES POUR LES TRAVAUX EN ÉQUIPE

(CCT du 12 juin 2014 - supplément de salaires)

Pour le calcul de la rémunération pour le travail en équipes, il est uniquement tenu compte de la période de 24 heures au cours de laquelle le travail est effectué.

Sans tenir compte ni de la dénomination des différentes équipes, ni de l'heure à laquelle le travail est entamé ou terminé, les heures de prestation entre :

- 6 et 14 heures sont payées à raison de 110 % du salaire ;
- 14 et 22 heures sont payées à raison de 110 % du salaire ;
- 22 et 6 heures sont payées à raison de 125 % du salaire (Art. 5).

Lorsque le travail est organisé en trois équipes successives, il est accordé à chaque équipe une demi-heure d'interruption du travail rémunérée normalement, destinée à la prise d'un repas (Art. 6).

Remarque : Si un sursalaire est dû, il est payé en sus du supplément. Un sursalaire est dû quand la limite hebdomadaire de 40 heures est dépassée.(voir chapitre II"Règlementation du travail", point 1 "Durée du travail et temps de travail")

8. SUPPLÉMENT POUR TRAVAUX DE NUIT ET TRAVAUX DE MARÉES

(CCT du 12 juin 2014- suppléments de salaires)

Les heures prestées la nuit entre 22 et 6 heures sont payées à raison de 125 % du salaire.

Dans ce cas, il est également accordé une demi-heure d'interruption du travail sans perte de rémunération, destinée à la prise d'un repas.

Pour les travaux subissant l'influence des marées (tels que les travaux aux digues et aux brise-lames), les heures prestées le matin entre 6 et 7 heures et les heures prestées le soir, entre 18 et 22 heures sont payées à raison de 115 % du salaire. Cette disposition ne peut toutefois pas entraîner la réduction de ce que l'employeur octroyait jusqu'ici en application de dispositions propres à l'entreprise (Art. 7).

9. INDEMNITÉS POUR OUTILS

(CCT du 12 juin 2014 - conditions de travail diverses)

9.1. Indemnités pour usure d'outils

Montants depuis le 01/07/2007

1. Une indemnité pour usure d'outils de 0,04€ à l'heure de travail effectif est due aux ouvriers marbriers et tailleurs de pierre en possession des outils figurant respectivement sur les listes qui les concernent ;
2. Une indemnité pour usure d'outils de 0,04€ à l'heure de travail effectif est due aux ouvriers menuisiers, charpentiers et escaliateurs, occupés dans les entreprises de menuiserie, en possession des outils figurant respectivement sur les listes qui les concernent ;
3. Une indemnité pour usure d'outils de 0,04€ à l'heure de travail effectif est due aux ouvriers plombiers-zingueurs en possession des outils, en bon état, figurant sur la liste qui les concerne ;

4. Une indemnité pour usure d'outils de 0,035€ à l'heure de travail effectif est due aux ouvriers plafonneurs en possession des outils figurant sur la liste qui les concerne ;
5. Une indemnité pour usure d'outils de 0,04€ à l'heure de travail effectif est due aux ouvriers charpentiers et charpentiers-coffreurs, occupés dans les entreprises de gros-œuvre, en possession sur le chantier des outils figurant sur la liste qui les concerne ;
6. Une indemnité pour usure d'outils de 0,035€ à l'heure de travail effectif est due aux ouvriers maçons en possession sur le chantier des outils figurant sur la liste qui les concerne ;
7. Une indemnité pour usure d'outils de 0,04€ à l'heure de travail effectif est due aux ouvriers scieurs de pierre blanche, tailleurs de pierre blanche, sculpteurs du bâtiment et sculpteurs ornementistes qui utilisent leurs propres outils pour exécuter leur travail ;
8. Une indemnité pour usure d'outils de 0,035€ à l'heure de travail effectif est due aux ouvriers carreleurs en possession des outils figurant sur la liste qui les concerne.

Les listes d'outils dont question ci-avant sont celles reprises à l'article 3 de la décision du 27 juin 1963 de la Commission paritaire de la construction, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 septembre 1963 (Moniteur belge du 21 septembre 1963).

Le paiement de l'indemnité pour usure d'outils est subordonné à la possession de la totalité des outils indiqués sur la liste. L'absence occasionnelle de certains outils non nécessaires à l'exécution du travail de jour ne peut être un motif de non-paiement de l'indemnité.

Les indemnités doivent être payées deux fois par an, soit respectivement au 15 avril et au 15 octobre (lorsque l'ouvrier cesse d'appartenir à l'entreprise, il faut lui payer la somme due en même temps que le décompte final du salaire).

9.2. Fournitures d'outils

Les entreprises de gros-œuvre sont tenues de fournir la totalité des outils dont les ouvriers terrassiers et ferrailleurs ont besoin pour effectuer leur travail (Art. 3).

10. FRAIS DE DÉPLACEMENT ET INDEMNITÉ DE MOBILITÉ

(CCT du 30 septembre 2019 - intervention dans les frais de déplacement + CCT du 26 juin 2023 - Modification de la CCT du 30 septembre 2019 relative à l'intervention dans les frais de déplacement).

10.1. Principes

Les travailleurs doivent effectuer le déplacement entre leur domicile et le siège social ou le lieu de travail par leurs propres moyens sauf si l'employeur met un véhicule à disposition pour ces déplacements.

Conseil :

Note chaque jours l'adresse de ton chantier et les moyens utilisés pour le déplacement (aller-retour) dans un calendrier. Grâce à ce suivi, il sera plus facile de vérifier le montant de tes indemnités.



Nous avons mis en place un outil de calcul, scanne ce QR code, et n'oublie pas il s'agit, pour les indemnités de mobilités, de comptabiliser le trajet aller-retour.

L'employeur est tenu d'intervenir dans les frais supportés par l'ouvrier. Cette intervention prend la forme :

- d'un remboursement des frais de déplacements, calculé sur la base des tarifs des chemins de fer, lorsque l'ouvrier se déplace par ses propres moyens ;
- complétée par une indemnité de mobilité, dont l'ouvrier bénéficie également lorsqu'il se déplace avec un véhicule mis à disposition par l'employeur.

10.1.1. Transport organisé par l'employeur

Lorsque l'employeur met un véhicule à disposition pour les déplacements, les travailleurs bénéficient du remboursement des frais de déplacement tel que prévu ci-après pour leur déplacement éventuel entre leur domicile et l'endroit de prise en charge, ainsi que de l'indemnité de mobilité pour la totalité du trajet. L'endroit de prise en charge est l'endroit convenu au niveau de l'entreprise à partir duquel et jusqu'où l'ouvrier peut utiliser le véhicule mis à disposition par l'employeur.

10.1.2. Vélo

(CCT du 26 juin 2023 - Modification de la CCT du 30 septembre 2019 relative à l'intervention dans les frais de déplacement)

Le travailleur qui se déplace à vélo reçoit une indemnité de déplacement à bicyclette au lieu d'un remboursement des frais de déplacement et de l'indemnité mobilité.

Les travailleurs qui utilisent le vélo pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, et inversement, ont droit à une intervention de **0,28 EUR** par kilomètre parcouru.

10.2. Frais de déplacement - calcul

Le montant des interventions de l'employeur est calculé sur la base du nombre réel de kilomètres parcourus. Le mode et les modalités du calcul de la distance réellement parcourue sont fixés en concertation au niveau de l'entreprise. En cas de déplacements en train, la distance réellement parcourue sera toujours égale au nombre de kilomètres mentionné sur la carte train ou sur le site web de la SNCB (distance à consulter via le module "Quel titre de transport me convient le mieux ?" sous "Billets & abonnements" sur www.belgiantrain.be).

Si le mode de calcul n'est pas fixé au niveau de l'entreprise ou en cas de contestation, le nombre de kilomètres à indemniser est alors déterminé à l'aide du calculateur d'itinéraires Google Maps, disponible sur Internet (<http://www.google.be/maps>).

Lors de l'usage de ce calculateur d'itinéraires, il y a lieu de tenir compte du trajet réellement parcouru.

Remboursement des frais de déplacement à partir du 1er km.

10.2.1. Train

Pour les ouvriers qui se déplacent en train, le montant du remboursement des frais de déplacement est repris dans le barème A. Ce barème détermine le montant hebdomadaire dû pour la distance en kilomètres mentionnée sur la carte train ou sur le site web de la SNCB.

10.2.2. Autre moyen de transport

Pour les ouvriers qui utilisent un autre moyen de transport que le train, le montant du remboursement des frais de déplacement est repris dans le barème B. Ce barème détermine le montant hebdomadaire dû pour la distance totale réellement parcourue par jour.

A chaque modification des tarifs des chemins de fer, le montant du remboursement des frais de déplacement mentionné dans les barèmes A et B est adapté. Les nouveaux barèmes feront à chaque fois l'objet d'un document qui, après accord des parties signataires, est déposé au greffe de l'administration des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Dans le cas où l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport (train, autobus, véhicule personnel, etc.) pour son déplacement, l'intervention doit être calculée séparément pour le trajet pour lequel l'ouvrier utilise le train (barème A) et pour le trajet pour lequel il utilise autres moyens de transport (barème B), et les montants ainsi obtenus sont ensuite additionnés.

10.3. Indemnité mobilité - calcul

Pour autant que la distance totale réelle parcourue par jour est d'au moins 10 km, l'indemnité de mobilité est due pour tous les kilomètres réellement parcourus. Une exception s'applique cependant pour le chauffeur.

10.3.1. Passager

Pour les ouvriers qui utilisent un autre moyen de transport que le train, le montant de base de l'indemnité de mobilité varie en fonction de la distance totale réellement parcourue par jour, comme décrit dans le tableau ci-dessous. Le montant journalier de l'indemnité de mobilité est obtenu en multipliant le montant de base par le nombre total de kilomètres réellement parcourus.

Indemnité mobilité passager	
Distance totale réellement parcourue par jour	Indemnité de mobilité par km aller et retour
0 à 59 km	0,0619 €
60 à 77 km	0,0676 €
78 à 103 km	0,0700 €
104 à 129 km	0,0724 €
130 à 155 km	0,0773 €
156 à 207 km	0,0818 €
208 à 259 km	0,0844 €
260 km et plus	0,0868 €

10.3.2. Chauffeur seul

Les montants de base de l'indemnité mobilité pour les ouvriers qui, à la demande de l'employeur, se rendent seul au chantier avec un véhicule de l'entreprise et pour lesquels un transport collectif n'est pas possible sont différents.

Il est important de préciser que l'indemnité chauffeur seul n'est pas due si ce n'est pas un véhicule de société mais bien son propre véhicule que le travailleur conduit. Dans ce cas le travailleur ne peut prétendre qu'à l'indemnité passager.

Plus précisément, l'indemnité chauffeur seul n'est due que si les quatre conditions suivantes sont réunies pour l'ouvrier :

- à la demande de l'employeur,
- l'ouvrier se rend seul au chantier,
- avec un véhicule de l'entreprise,
- et pour cet ouvrier un transport collectif n'est pas possible.

Attention : Le chauffeur qui ne conduit pas de personnel et qui ne correspond pas à la situation décrite dans le précédent paragraphe reçoit l'indemnité "passager".

Indemnité mobilité - seul en tant que chauffeur	
Distance totale réellement parcourue par jour	Indemnité de mobilité par km aller et retour
0 à 59 km	€ 0,1000
60 à 77 km	€ 0,1060
78 à 103 km	€ 0,1085
104 à 129 km	€ 0,1110
130 à 155 km	€ 0,1162
156 à 207 km	€ 0,1209
208 à 259 km	€ 0,1236
260 km et plus	€ 0,1261

Source : CCT du 26 juin 2023 - Modification de la CCT du 30 septembre 2019 relative à l'intervention dans les frais de déplacement

10.3.3. Chauffeur

L'ouvrier qui conduit du personnel jusqu'au lieu de travail, en dehors des heures de travail, avec un véhicule mis à disposition par l'employeur, a droit, eu égard aux distances à parcourir et aux frais particuliers exposés pour le compte de l'employeur, à une indemnité corrigée de mobilité à titre de compensation forfaitaire. Celle-ci est égale à 0,1579 € par kilomètre réellement parcouru dès le premier kilomètre.

Le chauffeur qui, à la demande de l'employeur, conduit du personnel jusqu'au lieu de travail et/ou en revient avec un véhicule de l'employeur reçoit l'indemnité de mobilité "chauffeur" pour le trajet complet, donc également pour le trajet qu'il parcourt seul.

Si, par déplacement, le temps de parcours dépasse 2 heures, il doit y avoir deux chauffeurs.

10.3.4. Train

Pour les ouvriers qui se déplacent en train, le montant journalier de l'indemnité de mobilité est égal à 0,0870 € multiplié par le nombre de kilomètres mentionné sur la carte-train ou sur le site web de la SNCB.

10.3.5. Vélo

Le travailleur qui se déplace à vélo reçoit une indemnité de déplacement à bicyclette au lieu d'un remboursement des frais de déplacement et de l'indemnité de mobilité. L'indemnité de déplacement à bicyclette s'élève à 0,28 € par kilomètre effectivement parcouru.

10.3.6. Paiement

L'intervention patronale est scindée pour sa comptabilisation en deux parties. La première concerne le déplacement normal courant entre le domicile et le siège social ou l'endroit de prise en charge.

La deuxième concerne le déplacement excédentaire.

Le paiement de l'indemnité de mobilité a lieu en même temps que le remboursement des frais de déplacement, celui-ci étant ainsi complété.

Pour calculer le montant de l'indemnité mobilité il faut prendre en compte le nombre de km pour la totalité du trajet (trajet domicile - lieu de prise en charge + trajet lieu de prise en charge - chantier) et donc un seuil de 10 km pour la totalité du trajet.

Exemple : si le trajet domicile - lieu de prise en charge est de 5 km et le trajet lieu de prise en charge - chantier est de 20 km : l'affilié a droit à une indemnité de mobilité pour 25 km.

10.3.7. Fiche de salaire

La fiche de salaire comprend le montant de l'indemnité de mobilité. L'employeur est tenu de délivrer par mois, un détail écrit à l'ouvrier.

Le détail comprend, par jour, le nombre réel de kilomètres parcourus selon le mode de calcul appliqué par l'employeur conformément à l'article 3 de la présente CCT et le montant octroyé. Le détail est délivré en même temps que la fiche de salaire.

L'ouvrier, individuellement ou la délégation syndicale collectivement peuvent dispenser l'employeur de cette obligation.

10.3.8. Journée mobilité

L'ouvrier qui sur base annuelle (janvier-décembre) reçoit une indemnité de mobilité pour un total de 30.000 km ou plus, a droit à un "jour mobilité".

L'employeur paie le salaire normal pour le "jour mobilité". Ce jour est pris en accord avec l'employeur au plus tard le 31 mars suivant l'année à laquelle se rapporte le "jour mobilité".

L'employeur ne doit le salaire normal que si le "jour mobilité" est effectivement pris. Il ne doit pas verser de salaire pour ce jour si l'ouvrier ne prend pas le "jour mobilité" ou s'il n'a pas pu le prendre en raison d'une suspension ou de la rupture de son contrat.

10.3.9. Plan de mobilité

Les entreprises établissent un plan de mobilité au niveau de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale et les travailleurs.

L'employeur établira les principes pour le transport des ouvriers vers les chantiers, en tenant compte des éléments suivants : l'emplacement du chantier, le lieu de résidence des ouvriers et les compétences nécessaires sur le chantier.

10.3.10. Déplacement pendant les heures de travail

Sans préjudice des dispositions ci-dessus, lorsque l'employeur exige de l'ouvrier qu'il se rende de l'atelier ou du chantier à un autre lieu de travail, le premier nommé supporte les frais de déplacement.

Le supplément de temps requis pour ces déplacements est rémunéré comme temps de travail effectif.

L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application pour le premier déplacement du siège d'exploitation vers le chantier (ou le dernier déplacement du chantier vers le siège d'exploitation) si ce déplacement est précédé (suivi) du chargement (déchargement), dans une camionnette au siège d'exploitation, du matériel et/ou matériaux nécessaires à l'exécution du travail, pour autant que cette opération ne dure pas plus de 5 minutes. (voir CCT du 12 juin 2014 - barèmes des salaires sectoriels - Art.8)

BARÈME A - Ouvriers qui se déplacent par chemin de fer (valable à partir du 01/02/2024)		
Distance en km	Montant hebdomadaire	Montant journalier
	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité
1	13,50	
2	13,50	
3	13,50	
4	14,70	
5	15,90	0,4350
6	16,90	0,5220
7	17,90	0,6090
8	18,90	0,6960
9	19,90	0,7830
10	21,00	0,8700
11	22,00	0,9570
12	23,00	1,0440
13	24,00	1,1310
14	25,00	1,2180
15	26,00	1,3050
16	27,00	1,3920
17	28,10	1,4790

18	29,10	1,5660
19	30,10	1,6530
20	31,10	1,7400
21	32,10	1,8270
22	33,10	1,9140
23	34,20	2,0010
24	35,20	2,0880
25	36,20	2,1750
26	37,20	2,2620
27	38,20	2,3490
28	39,20	2,4360
29	40,20	2,5230
30	41,30	2,6100
31	42,90	2,6970
32	42,90	2,7840
33	42,90	2,8710
34	45,40	2,9580
35	45,40	3,0450
36	45,40	3,1320
37	47,90	3,2190
38	47,90	3,3060
39	47,90	3,3930
40	50,40	3,4800
41	50,40	3,5670
42	50,40	3,6540
43	52,90	3,7410
44	52,90	3,8280
45	52,90	3,9150
46	55,40	4,0020
47	55,40	4,0890
48	55,40	4,1760
49	57,90	4,2630
50	57,90	4,3500
51	57,90	4,4370
52	59,60	4,5240

53	59,60	4,6110
54	59,60	4,6980
55	61,40	4,7850
56	61,40	4,8720
57	61,40	4,9590
58	63,20	5,0460
59	63,20	5,1330
60	63,20	5,2200
61	65,60	5,3070
62	65,60	5,3940
63	65,60	5,4810
64	65,60	5,5680
65	65,60	5,6550
66	68,50	5,7420
67	68,50	5,8290
68	68,50	5,9160
69	68,50	6,0030
70	68,50	6,0900
71	71,50	6,1770
72	71,50	6,2640
73	71,50	6,3510
74	71,50	6,4380
75	71,50	6,5250
76	74,40	6,6120
77	74,40	6,6990
78	74,40	6,7860
79	74,40	6,8730
80	74,40	6,9600
81	77,40	7,0470
82	77,40	7,1340
83	77,40	7,2210
84	77,40	7,3080
85	77,40	7,3950
86	80,30	7,4820
87	80,30	7,5690

88	80,30	7,6560
89	80,30	7,7430
90	80,30	7,8300
91	83,30	7,9170
92	83,30	8,0040
93	83,30	8,0910
94	83,30	8,1780
95	83,30	8,2650
96	86,30	8,3520
97	86,30	8,4390
98	86,30	8,5260
99	86,30	8,6130
100	86,30	8,7000
101	89,20	8,7870
102	89,20	8,8740
103	89,20	8,9610
104	89,20	9,0480
105	89,20	9,1350
106	92,20	9,2220
107	92,20	9,3090
108	92,20	9,3960
109	92,20	9,4830
110	92,20	9,5700
111	95,10	9,6570
112	95,10	9,7440
113	95,10	9,8310
114	95,10	9,9180
115	95,10	10,0050
116	98,10	10,0920
117	98,10	10,1790
118	98,10	10,2660
119	98,10	10,3530
120	98,10	10,4400
121	101,00	10,5270
122	101,00	10,6140

123	101,00	10,7010
124	101,00	10,7880
125	101,00	10,8750
126	104,00	10,9620
127	104,00	11,0490
128	104,00	11,1360
129	104,00	11,2230
130	104,00	11,3100
131	107,00	11,3970
132	107,00	11,4840
133	107,00	11,5710
134	107,00	11,6580
135	107,00	11,7450
136	109,90	11,8320
137	109,90	11,9190
138	109,90	12,0060
139	109,90	12,0930
140	109,90	12,1800
141	112,90	12,2670
142	112,90	12,3540
143	112,90	12,4410
144	112,90	12,5280
145	112,90	12,6150
146	117,00	12,7020
147	117,00	12,7890
148	117,00	12,8760
149	117,00	12,9630
150	117,00	13,0500

**Barème B - Ouvriers qui se déplacent avec un autre moyen de transport
(valable à partir du 01/02/2024)**

Distance parcourue réellement par jour en km	Remboursement frais de déplacement	Indemnité mobilité		
		passager	chauffeur seul	chauffeur de personnel
	Montant hebdomadaire	Montant par jour		
1	6,75	0,0619*	0,1000*	0,1579
2	13,50	0,1238*	0,2000*	0,3158
3	13,50	0,1857*	0,3000*	0,4737
4	13,50	0,2476*	0,4000*	0,6316
5	13,50	0,3095*	0,5000*	0,7895
6	13,50	0,3714*	0,6000*	0,9474
7	14,10	0,4333*	0,7000*	1,1053
8	14,70	0,4952*	0,8000*	1,2632
9	15,30	0,5571*	0,9000*	1,4211
10	15,90	0,6190	1,0000	1,5790
11	16,40	0,6809	1,1000	1,7369
12	16,90	0,7428	1,2000	1,8948
13	17,40	0,8047	1,3000	2,0527
14	17,90	0,8666	1,4000	2,2106
15	18,40	0,9285	1,5000	2,3685
16	18,90	0,9904	1,6000	2,5264
17	19,95	1,0523	1,7000	2,6843
18	21,00	1,1142	1,8000	2,8422
19	21,50	1,1761	1,9000	3,0001
20	22,00	1,2380	2,0000	3,1580
21	22,50	1,2999	2,1000	3,3159
22	23,00	1,3618	2,2000	3,4738
23	23,50	1,4237	2,3000	3,6317
24	24,00	1,4856	2,4000	3,7896
25	24,50	1,5475	2,5000	3,9475
26	25,00	1,6094	2,6000	4,1054
27	25,50	1,6713	2,7000	4,2633
28	26,00	1,7332	2,8000	4,4212
29	26,50	1,7951	2,9000	4,5791
30	27,00	1,8570	3,0000	4,7370

31	27,55	1,9189	3,1000	4,8949
32	28,10	1,9808	3,2000	5,0528
33	28,60	2,0427	3,3000	5,2107
34	29,10	2,1046	3,4000	5,3686
35	30,10	2,1665	3,5000	5,5265
36	31,10	2,2284	3,6000	5,6844
37	31,10	2,2903	3,7000	5,8423
38	31,10	2,3522	3,8000	6,0002
39	31,60	2,4141	3,9000	6,1581
40	32,10	2,4760	4,0000	6,3160
41	32,60	2,5379	4,1000	6,4739
42	33,10	2,5998	4,2000	6,6318
43	34,15	2,6617	4,3000	6,7897
44	35,20	2,7236	4,4000	6,9476
45	35,70	2,7855	4,5000	7,1055
46	36,20	2,8474	4,6000	7,2634
47	36,70	2,9093	4,7000	7,4213
48	37,20	2,9712	4,8000	7,5792
49	37,70	3,0331	4,9000	7,7371
50	38,20	3,0950	5,0000	7,8950
51	38,70	3,1569	5,1000	8,0529
52	39,20	3,2188	5,2000	8,2108
53	39,70	3,2807	5,3000	8,3687
54	40,20	3,3426	5,4000	8,5266
55	40,75	3,4045	5,5000	8,6845
56	41,30	3,4664	5,6000	8,8424
57	42,10	3,5283	5,7000	9,0003
58	42,90	3,5902	5,8000	9,1582
59	42,90	3,6521	5,9000	9,3161
60	42,90	4,0560	6,3600	9,4740
61	44,15	4,1236	6,4660	9,6319
62	45,40	4,1912	6,5720	9,7898
63	45,40	4,2588	6,6780	9,9477
64	45,40	4,3264	6,7840	10,1056
65	45,40	4,3940	6,8900	10,2635

66	45,40	4,4616	6,9960	10,4214
67	45,40	4,5292	7,1020	10,5793
68	45,40	4,5968	7,2080	10,7372
69	46,65	4,6644	7,3140	10,8951
70	47,90	4,7320	7,4200	11,0530
71	47,90	4,7996	7,5260	11,2109
72	47,90	4,8672	7,6320	11,3688
73	49,15	4,9348	7,7380	11,5267
74	50,40	5,0024	7,8440	11,6846
75	50,40	5,0700	7,9500	11,8425
76	50,40	5,1376	8,0560	12,0004
77	51,65	5,2052	8,1620	12,1583
78	52,90	5,4600	8,4630	12,3162
79	52,90	5,5300	8,5715	12,4741
80	52,90	5,6000	8,6800	12,6320
81	54,15	5,6700	8,7885	12,7899
82	55,40	5,7400	8,8970	12,9478
83	55,40	5,8100	9,0055	13,1057
84	55,40	5,8800	9,1140	13,2636
85	55,40	5,9500	9,2225	13,4215
86	55,40	6,0200	9,3310	13,5794
87	56,65	6,0900	9,4395	13,7373
88	57,90	6,1600	9,5480	13,8952
89	57,90	6,2300	9,6565	14,0531
90	57,90	6,3000	9,7650	14,2110
91	57,90	6,3700	9,8735	14,3689
92	57,90	6,4400	9,9820	14,5268
93	58,75	6,5100	10,0905	14,6847
94	59,60	6,5800	10,1990	14,8426
95	59,60	6,6500	10,3075	15,0005
96	59,60	6,7200	10,4160	15,1584
97	60,50	6,7900	10,5245	15,3163
98	61,40	6,8600	10,6330	15,4742
99	61,40	6,9300	10,7415	15,6321
100	61,40	7,0000	10,8500	15,7900

101	61,40	7,0700	10,9585	15,9479
102	61,40	7,1400	11,0670	16,1058
103	62,30	7,2100	11,1755	16,2637
104	63,20	7,5296	11,5440	16,4216
105	64,40	7,6020	11,6550	16,5795
106	65,60	7,6744	11,7660	16,7374
107	65,60	7,7468	11,8770	16,8953
108	65,60	7,8192	11,9880	17,0532
109	65,60	7,8916	12,0990	17,2111
110	65,60	7,9640	12,2100	17,3690
111	65,60	8,0364	12,3210	17,5269
112	65,60	8,1088	12,4320	17,6848
113	67,05	8,1812	12,5430	17,8427
114	68,50	8,2536	12,6540	18,0006
115	68,50	8,3260	12,7650	18,1585
116	68,50	8,3984	12,8760	18,3164
117	68,50	8,4708	12,9870	18,4743
118	68,50	8,5432	13,0980	18,6322
119	68,50	8,6156	13,2090	18,7901
120	68,50	8,6880	13,3200	18,9480
121	70,00	8,7604	13,4310	19,1059
122	71,50	8,8328	13,5420	19,2638
123	71,50	8,9052	13,6530	19,4217
124	71,50	8,9776	13,7640	19,5796
125	71,50	9,0500	13,8750	19,7375
126	71,50	9,1224	13,9860	19,8954
127	71,50	9,1948	14,0970	20,0533
128	71,50	9,2672	14,2080	20,2112
129	72,95	9,3396	14,3190	20,3691
130	74,40	10,0490	15,1060	20,5270
131	75,90	10,1263	15,2222	20,6849
132	77,40	10,2036	15,3384	20,8428
133	77,40	10,2809	15,4546	21,0007
134	77,40	10,3582	15,5708	21,1586
135	77,40	10,4355	15,6870	21,3165

136	77,40	10,5128	15,8032	21,4744
137	77,40	10,5901	15,9194	21,6323
138	77,40	10,6674	16,0356	21,7902
139	78,85	10,7447	16,1518	21,9481
140	80,30	10,8220	16,2680	22,1060
141	80,30	10,8993	16,3842	22,2639
142	80,30	10,9766	16,5004	22,4218
143	80,30	11,0539	16,6166	22,5797
144	80,30	11,1312	16,7328	22,7376
145	80,30	11,2085	16,8490	22,8955
146	80,30	11,2858	16,9652	23,0534
147	81,80	11,3631	17,0814	23,2113
148	83,30	11,4404	17,1976	23,3692
149	83,30	11,5177	17,3138	23,5271
150	83,30	11,5950	17,4300	23,6850
151	83,30	11,6723	17,5462	23,8429
152	83,30	11,7496	17,6624	24,0008
153	83,30	11,8269	17,7786	24,1587
154	83,30	11,9042	17,8948	24,3166
155	86,25	11,9815	18,0110	24,4745
156	89,20	12,7608	18,8604	24,6324
157	89,20	12,8426	18,9813	24,7903
158	89,20	12,9244	19,1022	24,9482
159	89,20	13,0062	19,2231	25,1061
160	89,20	13,0880	19,3440	25,2640
161	89,20	13,1698	19,4649	25,4219
162	89,20	13,2516	19,5858	25,5798
163	90,70	13,3334	19,7067	25,7377
164	92,20	13,4152	19,8276	25,8956
165	92,20	13,4970	19,9485	26,0535
166	92,20	13,5788	20,0694	26,2114
167	92,20	13,6606	20,1903	26,3693
168	92,20	13,7424	20,3112	26,5272
169	93,65	13,8242	20,4321	26,6851
170	95,10	13,9060	20,5530	26,8430

171	95,10	13,9878	20,6739	27,0009
172	95,10	14,0696	20,7948	27,1588
173	95,10	14,1514	20,9157	27,3167
174	95,10	14,2332	21,0366	27,4746
175	96,60	14,3150	21,1575	27,6325
176	98,10	14,3968	21,2784	27,7904
177	98,10	14,4786	21,3993	27,9483
178	98,10	14,5604	21,5202	28,1062
179	98,10	14,6422	21,6411	28,2641
180	98,10	14,7240	21,7620	28,4220
181	98,10	14,8058	21,8829	28,5799
182	98,10	14,8876	22,0038	28,7378
183	99,55	14,9694	22,1247	28,8957
184	101,00	15,0512	22,2456	29,0536
185	101,00	15,1330	22,3665	29,2115
186	101,00	15,2148	22,4874	29,3694
187	101,00	15,2966	22,6083	29,5273
188	101,00	15,3784	22,7292	29,6852
189	101,00	15,4602	22,8501	29,8431
190	101,00	15,5420	22,9710	30,0010
191	102,50	15,6238	23,0919	30,1589
192	104,00	15,7056	23,2128	30,3168
193	104,00	15,7874	23,3337	30,4747
194	104,00	15,8692	23,4546	30,6326
195	104,00	15,9510	23,5755	30,7905
196	104,00	16,0328	23,6964	30,9484
197	104,00	16,1146	23,8173	31,1063
198	104,00	16,1964	23,9382	31,2642
199	105,50	16,2782	24,0591	31,4221
200	107,00	16,3600	24,1800	31,5800

Les tableaux complets ainsi qu'un module de calcul sont disponibles sur notre site web www.accg.be

11. INDEMNITÉ DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE

(CCT du 12 juin 2014 - conditions de travail diverses)

Lorsque l'ouvrier est occupé sur un lieu de travail situé à une telle distance de son domicile qu'il ne peut rentrer journalièrement chez lui, l'employeur est tenu de lui fournir un logis et une nourriture convenables (Art. 4).

L'employeur peut se soustraire à l'obligation prévue à l'article 4 moyennant paiement, par jour ouvrable, d'une indemnité de logement et d'une indemnité de nourriture.

Taux des indemnités valables depuis le 1/01/20243 :

- Indemnité de logement : 15,58 €
- Indemnité de nourriture : 32,62 €

Liaison à l'indice :

Les adaptations résultant de l'évolution de l'indice sont effectuées chaque trimestre, ainsi que pour les salaires.

Toutefois, le montant des indemnités n'est modifié que lorsque l'incidence de la liaison à l'indice implique les changements suivants :

- 0,02€ pour l'indemnité de logement ;
- 0,05€ pour l'indemnité de nourriture. (Art. 5)

12. FRAIS LIÉS À LA SÉLECTION MÉDICALE ET AU TACHYGRAPHE

(CCT du 12 juin 2014 - conditions de travail diverses)

Les frais liés à la sélection et à la surveillance médicale des conducteurs de véhicules à moteur, tel qu'instauré par l'AR du 23 mars 1998 (MB du 30 avril 1998), sont pris en charge par l'employeur.

Le coût administratif est remboursé par le travailleur s'il quitte volontairement l'entreprise ou est licencié pour motif grave dans l'année d'obtention du permis (Art.6).

L'employeur prend à sa charge les frais liés à la carte personnelle pour l'utilisation du tachygraphe. Si l'ouvrier concerné quitte volontairement l'entreprise ou est licencié pour motif grave dans les 5 ans, il doit alors rembourser une partie de ces frais à l'employeur (proportionnellement au temps écoulé). (Art.7)

3 Basé sur les salaires minima du 1 janvier 2024 au 31 mars 2024

13. CRÉDIT-TEMPS

(CCT du 10 décembre 2015 - crédit-temps - modifié par la CCT du 26 juin 2023 - crédit-temps avec motif)

Depuis le 1er juillet 2023, tous les systèmes de crédits-temps avec motifs sont autorisés dans la CP 124 (en temps plein, mi-temps et 4/5ème) :

- Prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans
- Assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave
- Octroi de soins palliatifs
- Prendre soin de son enfant en situation de handicap jusqu'à l'âge de 21 ans
- Assister ou octroyer des soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage
- Suivre une formation

En conformité avec la CCT 103 du 27 juin 2012, la CCT sectorielle prévoit quelques exceptions :

- les travailleurs exerçant une activité indépendante à titre complémentaire sont exclus du droit au crédit-temps ;
- l'employeur peut déterminer les fonctions qui sont exclues du droit à la réduction des prestations à raison d'1/5. Si des contestations surviennent au niveau de l'entreprise concernant la liste des fonctions proposée par l'employeur, la partie la plus diligente peut soumettre le litige au bureau de conciliation de la Commission paritaire (Art. 3)

La période de crédit-temps n'est pas assimilée à des jours de travail pour la sécurité d'existence construction (ex. pour le calcul du nombre de jours de travail dans le cadre des cartes de légitimation).

14. EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE À PARTIR DE 55 ANS

(CCT du 26 juin 2023 - Emplois de fin de carrière)

Pour la période du 01/07/2023 au 30/06/2025 il est possible d'entrer dans un système d'emploi de fin de carrière avec allocations à partir de l'âge de 55 ans. Ceci vous donne la possibilité de travailler à mi-temps ou en 4/5ième.

Conditions pour pouvoir passer dans ces systèmes de fin de carrière à partir de 55 ans :

- Ou bien le travailleur peut justifier 35 ans de carrière professionnelle salariée ;

- Ou bien le travailleur est occupé chez un employeur relevant de la commission paritaire de la construction et dispose d'une attestation délivrée par un médecin du travail qui confirme son incapacité à continuer l'activité professionnelle (Art.6, §5, 2° et 3° AR du 12 décembre 2001).

La réduction de carrière peut être fixée sur une période de maximum 12 mois pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5. Ceci signifie que la réduction des prestations de travail peut s'effectuer non pas uniquement sur une base hebdomadaire mais également sur une base mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

L'application et l'organisation concrètes sont fixées dans un accord écrit entre l'employeur et le travailleur en tenant compte d'une part des desideratas du travailleurs (équilibre entre sa vie privée et son activité professionnelle chez son employeur) et d'autre part des besoins en matière d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Lors de la discussion portant sur l'organisation concrète, le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical.

Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'employeur remet à la délégation syndicale les accords relatifs à l'organisation de la réduction de carrière dans le cadre des emplois de fin de carrière. Si les accords remis par l'employeur donnent lieu à des contestations au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut porter le litige devant le bureau de conciliation de la commission paritaire.

15. PRIME D'ANCIENNETÉ

(CCT du 14 mai 2009 - prime d'ancienneté)

L'ouvrier qui atteint une ancienneté ininterrompue de 25 ans dans la même entreprise, a droit à une prime unique de 500 € (à partir du 1er juillet 2009).

L'ouvrier doit à cet effet avoir travaillé au moins un jour dans la période d'un an qui précède le jour où il atteint cette ancienneté.

L'employeur est tenu de payer la prime visée le jour où le travailleur acquiert son ancienneté, ou au plus tard, lors du prochain jour de paie.

L'ouvrier qui dispose d'une ancienneté ininterrompue de 35 ans dans la même entreprise, a droit à une prime unique de 700 €.

Lorsqu'il dispose d'une ancienneté ininterrompue de 35 ans dans la même entreprise, l'ouvrier doit à cet effet avoir travaillé au moins un jour dans la période d'un an qui précède le jour où il atteint cette ancienneté. Les ouvriers qui ont bénéficié d'une prime d'ancienneté après 25 ans dans la même entreprise, introduite par la CCT du 2 juin 2005, ou de n'importe quel autre avantage équivalent, peuvent seulement prétendre à la prime pour 35 ans d'ancienneté pour autant qu'ils en remplissent les conditions.

15.1. Remarques fiscales

Une prime d'ancienneté peut être octroyée «au plus tôt" à respectivement 25 ou 35 ans de service. Le fisc n'exige plus que cette prime soit accordée «à l'occasion des" 25 ou 35 ans de service. Cela signifie qu'une prime qui est octroyée la première fois à 30 ans de service répond aussi aux conditions d'exonération.

La prime d'ancienneté n'est pas imposable dans le chef du salarié. Les primes d'ancienneté sont des «avantages sociaux". Ces avantages sociaux sont des avantages minimes qui sont alloués dans un but social ou dans le but d'améliorer les rapports entre les membres du personnel et avec l'entreprise.

Ils ne sont pas imposables dans le chef du travailleur et ne doivent donc pas être déclarés. Il n'y a pas davantage lieu d'établir de fiches de rémunération pour ces avantages. Pour l'employeur, les avantages sociaux ne constituent en principe pas des frais professionnels déductibles.

Conditions d'exonération fiscale :

La prime d'ancienneté n'est pas imposée dans le chef du travailleur salarié lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- la prime est payée ou attribuée au maximum deux fois pendant la carrière d'un travailleur chez un employeur
- la prime est payée ou attribuée la première fois au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service chez l'employeur et son montant s'élève au maximum à une fois le montant brut du salaire mensuel (avant déduction des cotisations de sécurité sociale) ;
- la deuxième fois, la prime est payée ou attribuée au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service et son montant s'élève au maximum à deux fois le montant brut du salaire mensuel (avant déduction des cotisations de sécurité sociale).

Remarque :La prime d'ancienneté est également exonérée de la sécurité sociale. Cette exonération est soumise aux mêmes conditions que l'exonération fiscale. Si la prime d'ancienneté dépasse ce montant maximum, seule la partie allant jusqu'à ce montant est exonérée de cotisations.

16. CONGÉ D'ANCIENNETÉ

(CCT du 26 juin 2023 - congé d'ancienneté)

16.1. Modalités d'octroi

Les ouvriers ont droit chaque année, à charge de leur employeur, à :

- Un jour de congé d'ancienneté à partir de 15 ans d'ancienneté dans la même entreprise ;

L'année où l'ouvrier atteint une ancienneté de 15 ans au service de la même entreprise, il a droit à un jour de congé d'ancienneté, à prendre à partir de la date à laquelle il a atteint l'ancienneté requise. Les années suivantes, il a à chaque fois droit à un jour de congé d'ancienneté.

- Deux jours de congé d'ancienneté à partir de 25 ans d'ancienneté dans la même entreprise ;

L'année où l'ouvrier atteint une ancienneté de 25 ans au service de la même entreprise, il a droit à un deuxième jour de congé d'ancienneté, à prendre à partir de la date à laquelle il a atteint l'ancienneté requise. Les années suivantes, il a à chaque fois droit à deux jours de congé d'ancienneté.

- Trois jours de congé d'ancienneté à partir de 30 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

L'année où l'ouvrier atteint une ancienneté de 30 ans au service de la même entreprise, il a droit à un troisième jour de congé d'ancienneté, à prendre à partir de la date à laquelle il a atteint l'ancienneté requise. Les années suivantes, il a à chaque fois droit à trois jours de congé d'ancienneté.

16.2. Non cumulable

Les congés d'ancienneté accordés dans le cadre de cette convention collective ne sont pas cumulables avec les congés d'ancienneté accordés dans le cadre de régimes d'entreprise plus favorables. Les jours de congé d'ancienneté ne sont pas cumulables avec le congé d'ancienneté accordé sur la base des régimes d'entreprise qui sont plus favorables. Les régimes d'entreprises qui sont plus favorables continuent de s'appliquer intégralement.

Par contre, lorsqu'au niveau de l'entreprise le premier ou deuxième jour de congé d'ancienneté serait octroyé plus tard que ce que prévoit le régime sectoriel, le régime d'entreprise est modifié implicitement.

16.3. Salaire

L'employeur paie le salaire normal pour les jours de congé d'ancienneté. Il ne doit le salaire normal que si le congé d'ancienneté est effectivement pris et ne doit pas verser de salaire pour le jour de congé d'ancienneté si l'ouvrier ne prend pas ce congé ou s'il n'a pas pu le prendre en raison d'une suspension ou de la rupture de son contrat. Le congé d'ancienneté ne peut pas non plus être reporté à l'année suivante.

17. ÉCO-CHÈQUES RÉCURRENTS

(CCT du 26 juin 2023 - octroi des éco-chèques)

17.1. Modalités d'octroi

Il est octroyé, un fois par an au mois de mai, des éco-chèques d'une valeur de 115 € (à partir de la période de référence de 01 avril 2023 - 31 mars 2024) à chaque ouvrier occupé à temps plein avec un période de référence complète.

La période de référence est la période de 12 mois qui court du 1er avril de l'année calendrier qui précède l'année où les éco-chèques sont octroyés jusqu'au 31 mars de l'année calendrier dans laquelle les éco-chèques sont octroyés.

Si l'ouvrier n'est pas en service actif pendant la période de référence complète, le montant est calculé au prorata sur la base des règles suivantes :

- Par mois complet en service actif : 115 €/12
- Par mois incomplet de service actif : (nombre de jours calendrier en service actif / nombre de jours calendrier du mois concerné) x (115 €/12)

En cas de suspension du contrat de travail, il convient de considérer également, en plus des jours pour lesquels l'ouvrier a perçu une rémunération, les jours suivants comme service actif :

- les jours qui sont assimilés par l'article 6, § 3 de la CCT n° 98 à des jours pour lesquels le travailleur a perçu une rémunération ;
- les jours de vacances légaux ;
- les jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction de la durée de travail ;
- les jours de chômage temporaire.

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant des éco-chèques à octroyer est calculé au prorata de leur régime de travail.

La valeur nominale maximum de l'éco-chèque s'élève à 10 € par éco-chèque.

Les éco-chèques sont délivrés au nom du travailleur et leur validité est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur.

Les éco-chèques ne peuvent être utilisés que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la CCT n° 98.

Les éco-chèques peuvent uniquement encore être délivrés sous forme électronique.

18. CONVERSION EN ENTREPRISES

L'avantage des éco-chèques peut être transposé au niveau de l'entreprise en un avantage équivalent. La transposition doit avoir lieu avant fin janvier de l'année pendant laquelle l'avantage est octroyé.

Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, la transposition se fait moyennant un accord écrit de la délégation syndicale.

Les entreprises sans délégation syndicale communiquent la transposition au président de la Commission paritaire de la Construction.

19. INFORMATIONS DES OUVRIERS

Lors de la première remise d'éco-chèques aux ouvriers concernés, l'employeur les informe par tous moyens utiles du contenu de la liste prévue par la CCT n° 98.

De la même façon, l'employeur informe également les ouvriers de chaque modification de cette liste par le Conseil national de Travail.

En cas de départ d'un ouvrier, l'employeur informe l'ouvrier du montant encore dû en éco-chèques et du moment auquel ces éco-chèques lui seront effectivement remis.

20. PRIME POUVOIR D'ACHAT : UNIQUEMENT EN 2023

(CCT du 26 juin 2023 - Octroi d'une prime pouvoir d'achat)

La prime pouvoir d'achat est accordée de façon unique, et sous conditions aux entreprises qui ont réalisé un bénéfice élevé ou exceptionnellement élevé.

20.1. Les notions de bénéfices à prendre en compte

Ces notions de bénéfices forment la base de calcul pour le montant de la prime pouvoir d'achat. Le bénéfice d'exploitation de l'exercice comptable 2022 (code 9901 des comptes annuels) au niveau de l'unité technique d'exploitation (UTE). Si l'exercice comptable ne correspond pas à une année civile, on regarde le bénéfice réalisé dans l'exercice comptable clôturé en 2022.

- **Bénéfice élevé** : l'entreprise dont le bénéfice en 2022 au niveau de l'UTE est au moins égal au bénéfice moyen des 3 derniers exercices clôturés x 1,15 et est inférieur à ce bénéfice moyen x 1,5 (seuls les exercices avec bénéfices sont pris en compte pour le calcul de la moyenne).

- **Bénéfice exceptionnellement élevé** : l'entreprise dont le bénéfice en 2022 au niveau de l'UTE est au moins égal au bénéfice moyen des 3 derniers exercices clôturés x 1,5 (seuls les exercices avec bénéfices sont pris en compte pour le calcul de la moyenne).

Remarque : si un certain nombre d'exercices ne sont pas comptés (car année sans bénéfice par exemple), la moyenne est calculée en divisant la somme des bénéfices (code 9901 des comptes annuels) des exercices avec bénéfices par le nombre d'exercices avec bénéfices.

De plus, les entreprises qui n'ont pas réalisé de bénéfices au cours de chacun des trois derniers exercices comptables clôturés sont exclues des définitions d'entreprises qui ont réalisé un bénéfice élevé ou exceptionnellement élevé en 2022.

20.2. Le montant de la prime pouvoir d'achat

Pour les entreprises qui ont réalisé **des bénéfices élevés en 2022**, la prime pouvoir d'achat est de :

- **250 €** si le bénéfice en 2022 est au moins égal au bénéfice moyen des 3 derniers exercices clôturés x 1,15
= bénéfice de +15 %
- **500 €** si le bénéfice en 2022 est au moins égal au bénéfice moyen des 3 derniers exercices clôturés x 1,25
= bénéfice de +25 %
- **750 €** pour les entreprises qui ont réalisé des bénéfices exceptionnellement élevés en 2022.
= bénéfice de +50 %

Attention :

- Seules les prestations effectives sont prises en compte, il n'y a donc pas d'assimilations.
- L'ouvrier doit être sous contrat avec la même entreprise le 1/12/2023.

20.3. Proratisation

Remarque : La somme des primes à verser ne peut pas excéder 15 % du bénéfice en 2022. Si la somme des primes dépasse ce pourcentage, les primes individuelles seront réduites au prorata. La réduction au prorata se fait en multipliant la prime par un coefficient dont le numérateur est égal à 15 % du bénéfice de 2022 et le dénominateur à la somme des primes.

Le montant de la prime pouvoir d'achat est calculé au prorata du nombre de jours effectivement prestés au cours de l'année civile 2022 chez l'employeur qui doit

octroyer la prime pouvoir d'achat, selon la formule : nombre de jours effectivement prestés/219.

Pour les ouvriers à temps partiel, la prime est calculée sur la base du nombre d'heures effectivement prestées en 2022 chez l'employeur qui doit octroyer la prime pouvoir d'achat (formule : nombre d'heures effectives prestées/1752).

L'application de la règle du prorata ne peut avoir pour effet que le montant à octroyer dépasse les montants déterminés à l'article 5 en fonction du niveau des bénéficiaires en 2022.

20.4. Moment d'octroi

La prime pouvoir d'achat doit être octroyée en décembre 2023 aux ouvriers en service au 1er décembre 2023. La prime doit être octroyée au plus tard le 31 mars 2024.

20.5. Quid si quelque chose a déjà été payé au niveau de l'entreprise ?

La prime pouvoir d'achat déjà payée par l'entreprise est déduite des montants en fonction du niveau des bénéficiaires en 2022. En cas de solde négatif, l'employeur est exonéré de la prime pouvoir d'achat sectorielle. Dans le cas contraire, l'employeur verse le solde positif comme prime pouvoir d'achat complémentaire.

20.6. Sous quelle forme la prime est-elle octroyée ?

La prime pouvoir d'achat est octroyée sous forme électronique, sauf si l'entreprise choisit des primes pouvoir d'achat sur support papier.

La prime pouvoir d'achat sous forme électronique est réputée être octroyée à l'ouvrier au moment où son compte prime pouvoir d'achat est crédité.

La valeur nominale maximum des chèques qui sont octroyées comme prime pouvoir d'achat s'élevé à 10 euros par chèque. La prime pouvoir d'achat est fournie au nom de l'ouvrier.

20.7. Qu'est-ce qui peut être acheté avec la prime pouvoir d'achat ?

La prime pouvoir d'achat peut seulement être utilisée :

- en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation, ou
- pour l'achat de produits et services à caractère écologique (produits qui peuvent être payés au moyen d'écochèques).

20.8. Durée de validité

Les chèques octroyés comme prime pouvoir d'achat sont valables jusqu'au 31 décembre 2024.

20.9. Comment savoir si un ouvrier a droit à sa prime ?

Il y a deux façons de savoir si un ouvrier de la CP 124 a droit à sa prime pouvoir d'achat :

- 1) Consultez le site web de la CG FGTB ou un programme de calcul a été mis en place : <https://www.accg.be/fr/secteur/construction/salaires-et-indemnites/ouvriers/primas/prime-pouvoir-d-achat>
- 2) Contacter le point de contact Constructiv.

II. RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL



1. DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

La législation fait une distinction entre :

- les heures de travail fixes, c'est-à-dire le régime de travail normal dans l'entreprise. L'horaire est fixé par le règlement de travail ;
- les heures supplémentaires temporaires. Il s'agit des heures supplémentaires prestées à titre exceptionnel pour causes spécifiques, en sus des heures de travail fixes.

Nous nous limitons ici aux grandes lignes de la réglementation qui est d'application dans la construction : CCT du 22 décembre 2005 concernant l'organisation du temps de travail.

1.1. La durée normale de travail

(CCT du 22 décembre 2005 - l'organisation du temps de travail)

1.1.1. Général

La durée normale du temps de travail dans le secteur de la construction est :

- 8 heures par jour
- 40 heures par semaine

La réduction de la durée du travail à 38 heures/semaine est réalisée sur une base annuelle par l'octroi de 12 jours de repos. Cette règle est appliquée par défaut.

1.1.2. Attention : le temps de déplacement

Le temps suivant n'est pas considéré comme du temps de travail :

- soit le temps du premier déplacement du siège d'exploitation vers le chantier si ce déplacement est précédé du chargement de la camionnette au siège d'exploitation ;
- soit le temps du dernier déplacement du chantier vers le siège d'exploitation si ce déplacement est suivi du déchargement de la camionnette au siège d'exploitation.

Condition : le chargement ou le déchargement des matériaux et/ou du matériel, nécessaires à l'exécution du travail, ne peut durer plus de cinq minutes (auquel cas, le temps de déplacement est considéré comme temps de travail).

Le temps de déplacement n'est pas payé ni comptabilisé comme temps de travail. Le déplacement est uniquement rémunéré via l'indemnité de déplacement et /ou de mobilité.

1.2. Le règlement de travail

Les jours et les heures pendant lesquels le travail doit être presté doivent être mentionnés dans le règlement de travail. Le règlement de travail indiquera le début et la fin de la journée ordinaire de travail, ainsi que le moment et la durée des temps de repos.

Chaque entreprise doit disposer d'un règlement de travail mentionnant les horaires qui sont d'application. L'employeur doit en remettre une copie à chaque ouvrier.

Chaque chantier doit disposer d'un exemplaire du règlement de travail.

Voir plus loin : chapitre "Règlement de travail".

1.2.1. Modification des horaires de travail

Les heures ne peuvent être modifiées qu'après changement du règlement de travail. Une procédure spéciale doit être suivie à ce sujet.

Cette procédure garantit la concertation et le droit de regard de la délégation syndicale et des travailleurs.

Voir point "Règlement de travail".

1.2.2. Annonce d'une modification 24 heures à l'avance

Le délai relatif à l'annonce d'une modification des horaires est repris dans le règlement du travail. Sauf circonstances extraordinaires, ce délai est d'au moins 24 heures à l'avance.

Travail interdit en dehors de l'horaire :

Il est interdit d'exécuter des travaux en dehors des temps de travail prévus dans le règlement de travail.

On ne peut déroger à ce principe que dans les cas suivants, et de façon temporaire :

- moyennant l'affichage d'un avis, au moins 24 heures à l'avance :
 - o surcroît extraordinaire de travail
- sans avis préalable :
 - o accident et réparations urgentes
 - o travaux commandés par une nécessité imprévue.

1.2.3. Entre 6 et 19 heures

La CCT du 22 décembre 2005 stipule que les limites de début et de fin de la journée de travail dans les entreprises sont fixées à 6 h et 19 h.

Il existe une exception pour les entreprises de négoce en matériaux de construction. Voir le point 8 "Négoce de matériaux de construction".

1.2.4. Intervalles de repos

- Les travailleurs ont droit, au cours de chaque période de 24 heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de 11 heures consécutives.
- Cet intervalle de repos s'ajoute au repos dominical (ou au repos compensatoire) de sorte que le travailleur bénéficie d'une interruption de travail de 35 heures consécutives.
- On peut y déroger dans les cas suivants : nécessité imprévue, accidents, travaux urgents aux machines ou au matériel, activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées et travail en équipes.

2. CONCEPTS GÉNÉRAUX TEMPS DE TRAVAIL

2.1. La limite interne

2.1.1. Définition

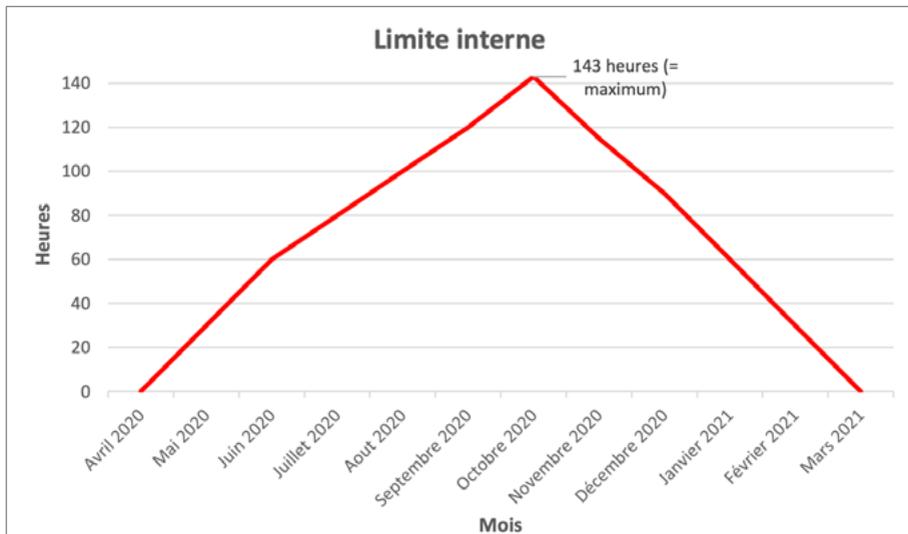
La limite interne de la durée du travail est le nombre maximum d'heures de dépassement de la limite hebdomadaire normale de la durée du travail qui doit encore faire l'objet d'une récupération. Cette récupération doit être prise pendant une certaine période que nous appelons la période de référence.

La période de référence, dans le secteur de la construction, est fixée à 1 an (= annualisation). Elle commence le 1er avril de l'année x et se termine le 31 mars de l'année $x + 1$.

2.1.2. Limites

La limite interne s'élève à 143 heures. Une exception a été prévue pour les ouvriers qui sont occupés dans des entreprises effectuant principalement des travaux routiers (à l'exclusion des travaux de pose de canalisations souterraines et de câbles) et auxquelles les autorités imposent de travailler le week-end, les jours fériés ou la nuit. Pour cette catégorie d'ouvriers, la limite interne a été relevée à 280 heures (Art.3 CCT du 30 septembre 2019 - Exécution de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dans certaines entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de la Construction).

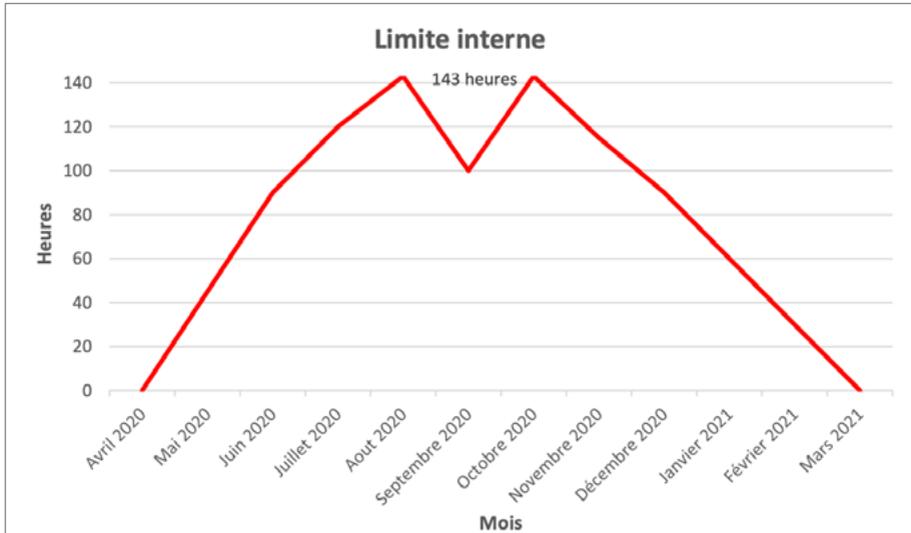
a) Exemple 1



Si un ouvrier preste des heures supplémentaires à partir d'avril 2020, il peut par exemple comptabiliser des heures supplémentaires jusqu'à ce qu'il atteigne un maximum de 143 heures en octobre 2020. A ce moment-là, l'ouvrier est obligé de récupérer des heures avant de pouvoir à nouveau prester des heures supplémentaires.

Dans cet exemple l'ouvrier travaille en comptabilisant des heures supplémentaires d'avril 2020 jusqu'à mars 2021 et choisit de toutes les récupérer ensuite. Il respecte la période de référence puisqu'il ne dépasse jamais les 143 heures à l'intérieur de celle-ci. A la fin de la période de référence son compteur est à 0.

b) Exemple 2



Si un ouvrier preste des heures supplémentaires à partir d'avril 2020, il peut par exemple comptabiliser des heures supplémentaires jusqu'à ce qu'il atteigne un maximum de 143 heures en Juillet 2020. A ce moment-là, l'ouvrier est obligé de récupérer des heures avant de pouvoir à nouveau prester des heures supplémentaires.

Dans cet exemple l'ouvrier travaille en comptabilisant des heures supplémentaires d'avril 2020 jusque juillet 2020, il choisit alors d'en récupérer 43 jusqu'en septembre, et ensuite il preste à nouveau des heures supplémentaires jusqu'en octobre 2020 et les récupère à nouveau jusqu'à la fin de la période de référence. Il respecte la période de référence tout au long puisqu'il ne dépasse jamais les 143 heures à l'intérieur de celle-ci. A la fin de la période de référence son compteur est à 0.

2.1.3. Repos compensatoire et récupération

Dans ce guide, nous avons détaillé le repos compensatoire/ la récupération pour chacun des régimes existants. Nous vous invitons donc à aller voir le régime concerné pour voir qu'elle est la règle applicable. Cependant, nous présentons ci-dessous quelques dispositions générales concernant le repos compensatoire et la récupération.

Chaque heure supplémentaire doit être récupérée sous forme de repos effectif.

Le travailleur peut renoncer au droit de récupération pour 143 heures supplémentaires sur base annuelle. S'il y a cumul entre les heures supplémentaires dans le cadre de l'AR 213 et les heures supplémentaires suite à un surcroît extraordinaire de travail ou une nécessité imprévue, le travailleur a le choix de ne pas récupérer jusqu'à 180 heures au total.

L'ouvrier a le libre choix. La délégation syndicale peut intervenir auprès de l'employeur si celui-ci ne respecte pas le libre choix.

Règlement en cas d'heures supplémentaires suite à un surcroît extraordinaire de travail ou une nécessité imprévue :

- l'ouvrier conserve toujours le droit au sursalaire, tant en cas de récupération que de non-récupération. Seul le moment du paiement diffère ;
- l'ouvrier qui renonce à la récupération reçoit, à la fin de la période de paiement des prestations, le salaire ordinaire à 100 % et le sursalaire à 50 %. Ces heures supplémentaires ne sont pas prises en compte en tant que temps de travail pour le calcul de la durée de travail moyenne ;
- l'ouvrier qui opte pour la récupération perçoit le sursalaire à 50 % lors du paiement du salaire ordinaire. Le salaire ordinaire à 100 % est payé au moment de la récupération.

De plus, sur base annuelle, la durée normale de travail ne peut pas être dépassée, c'est-à-dire 52 fois la durée de travail hebdomadaire autorisée de 40 h. = 2.080 heures. Dans le secteur de la construction, cette durée de travail est calculée sur une base annuelle du 1er avril au 31 mars.

Ceci signifie que toutes les heures supplémentaires doivent avoir été récupérées au 31 mars. Lors du calcul, tous les jours de repos et les suspensions telles que les jours de maladie, de vacances, de chômage économique, ... sont considérés comme temps de travail. En ce qui concerne les entreprises d'installation de chauffage, d'aération et de conditionnement d'air et celles spécialisées dans les installations sanitaires, l'année de référence va du 1er juillet au 30 juin.

- Afin d'empêcher les abus, une limite interne de 143 h. supplémentaires a été instaurée : à aucun moment au cours de l'année, la durée du travail ne peut dépasser plus de 143h. Si la limite de 143 h. supplémentaires est atteinte, il faut d'abord récupérer avant que de nouvelles heures supplémentaires ne puissent être prestées (voir point 2.1 : "La limite interne") ;
- Cette récupération doit se faire sous la forme de temps de repos effectif, c'est-à-dire à des moments où normalement on travaille ;
- Il n'est pas stipulé sous quelle forme cette récupération doit intervenir (par heure, par demi-journée, par jours consécutifs ou non). Il est souhaitable de conclure un accord à ce sujet au niveau de l'entreprise et de reprendre celui-ci dans le règlement de travail. **Attention** : des spécificités à ce niveau existent dans la semaine de travail flexible (voir point 4.7 "semaine de travail flexible") ;
- Chômage temporaire (chômage économique, intempéries ...) ne peut être instauré qu'une fois toutes les heures supplémentaires récupérées par le travailleur concerné ;
- Licenciement : en cas de licenciement donné par l'employeur, le délai de préavis est suspendu pendant la récupération.

3. TRAVAIL LE SAMEDI

Le samedi a le statut de jour de repos obligatoire dans la construction. Des exceptions sont possibles.

3.1. L'Arrêté Royal 213

Le travail du samedi est possible dans le cadre de l'AR 213 :

- dans certaines circonstances ;
- sous des conditions très strictes ;
- moyennant l'accord du syndicat.

3.1.1. Dans certaines circonstances

- lors de travaux qui ne peuvent être exécutés à aucun autre moment ;
- lors de travaux dont l'exécution simultanément avec d'autres activités sur le même lieu comporte des risques pour la sécurité et la santé des ouvriers de la construction ou des tiers ;
- lors de travaux qui pour des raisons techniques ne sauraient être combinés avec d'autres activités.

3.1.2. Sous des conditions strictes

- uniquement sur base volontaire. Aucun ouvrier de la construction ne peut être obligé de travailler le samedi ;
- limité à 96 h. par ouvrier et par année calendrier ;
- moyennant le paiement d'un supplément de 50 % pour toute heure prestée le samedi ;
- possibilité de récupération (jours de repos compensatoire). L'ouvrier décide lui-même s'il souhaite récupérer. Il doit faire ce choix avant la fin de la période de paiement au cours de laquelle les heures ont été prestées. En cas de récupération, le supplément de 50 % est accordé au moment de la prestation et le salaire normal au moment de la récupération ;
- les heures prestées le samedi sont déduites du crédit annuel de 180 heures prévu par l'AR 213 ;
- avant d'entamer tout travail du samedi, l'ouvrier de la construction doit signer un document individuel cosigné par l'employeur. Sur chantier, l'ouvrier doit être porteur de ce document.

3.1.3. Moyennant l'accord du syndicat

- Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale : l'accord de la majorité de la délégation est requis. La délégation dispose d'un délai de 30 jours pour se prononcer. En l'absence d'une réaction dans ce délai, l'employeur peut

appliquer le système. En cas de refus l'employeur peut demander la conciliation à la commission paritaire (le bureau de conciliation se prononce dans les 30 jours) ;

- Dans les entreprises sans délégation syndicale : l'accord du secrétaire syndical régional est requis. L'employeur signe un protocole d'adhésion avec au moins 1 travailleur. Ce protocole doit être cosigné par le permanent régional dans les 15 jours qui suivent. Un refus fait l'objet d'une concertation locale (fédérale au besoin). Le protocole a une validité d'un an et peut être tacitement reconduit.

Arrêté royal 213 : Travail du samedi	
Base légale	Arrêté royal 213 concernant la durée du temps de travail dans les entreprises de construction
Dérogation autorisée	Travail le samedi Parmi les 180h de crédit l'employeur peut utiliser 96h pour le travail du samedi au travers de l'AR 213
Récupération et rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Jour de repos compensatoire > 1j = 8h prestées (selon le choix du travailleur) • Rémunération : +50 % du salaire pour les heures supplémentaires prestées (qu'il y ait repos compensatoire ou non)
Conditions pour appliquer l'AR 213	<ul style="list-style-type: none"> • Les travaux qui ne peuvent être exécutés à aucun autre moment • Les travaux pour lesquels l'exécution simultanée d'activités de construction et d'autres activités au même endroit comporte un risque important pour la sécurité et/ou la santé des travailleurs ou des tiers • Les travaux qui ne sont pas compatibles avec d'autres activités pour des raisons techniques

3.2. Accident, réparation urgente et nécessité imprévue

Ces exceptions sont prévues par la loi sur le travail du 16 mars 1971 (art.26).

Le travail du samedi est autorisé :

- afin de faire face à un accident survenu et dont l'atténuation des conséquences nécessite du travail du samedi. Ou alors l'accident doit être imminent et le report des travaux pourrait s'avérer dangereux si l'on entend éviter l'accident ou en atténuer les conséquences ;
- en cas de réparations urgentes aux machines ou au matériel pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail en est indispensable si l'on entend éviter des inconvénients importants pour la bonne marche de l'entreprise ;
- quant au travail concernant une nécessité imprévue, il implique l'accord préalable de la délégation syndicale. Si l'on se trouve dans l'impossibilité de demander l'accord l'information doit intervenir par après. L'entreprise doit informer l'inspection dans les deux cas.

Ces cas sont à interpréter d'une manière très restrictive et leur application n'intervient que dans des cas extrêmement exceptionnels. Il faut cependant à chaque fois au moins un incident imprévisible rendant la prestation de travail du samedi à ce point urgente et indispensable qu'il s'avère impossible de recourir à un quelconque autre système dérogatoire (tel que l'accroissement extraordinaire du travail pendant la semaine de travail ordinaire).

3.2.1. Conditions de travail en cas d'"accident" et de "réparation"

- Pas de limites maximum ;
- Sursalaire de 50 % payable pendant les prestations ;
- Non-récupération en cas d'accident et de réparations dans sa propre entreprise.

3.2.2. Conditions de travail en cas de "nécessité imprévue"

- Limites maximum : 11 h. par jour et 50 h. par semaine (ces limites ne peuvent jamais être dépassées) ;
- sursalaire de 50 % payable lors de la récupération ;
- Récupération complète.

3.2.3. Situations spécifiques

Après accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou par les travailleurs s'il n'y a pas de délégation syndicale, le travail du samedi peut être instauré dans les cas suivants :

- travaux subissant l'influence des marées ;
- dont l'exécution est exposée à subir des interruptions de durée variable provoquées par leur nature particulière ;
- équipes spécialisées d'ouvriers chargés de procéder à l'entretien et à la réparation du matériel d'entreprise.

L'instauration du travail du samedi doit être repris, dans le règlement de travail. En ce qui concerne la modification du règlement, il y a lieu de suivre la procédure spéciale (voir point 22 "règlement de travail").

3.3. Le travail des étudiants le samedi

(CCT du 11 septembre 2014 Travail des étudiants le samedi dans les entreprises qui ressortissent à la Commission Paritaire de la Construction et CCT du 26 juin 2023 - Modification de différentes CCT relatives à l'organisation du temps de travail dans les entreprises qui ressortissent à la Commission Paritaire de la Construction)

Le travail des étudiants le samedi est possible pour tous les étudiants (y compris ceux qui ne suivent pas de formation en construction).

L'employeur qui souhaite occuper des étudiants le samedi est tenu d'en informer par écrit le Président de la Commission paritaire de la construction. Une copie de ce courrier est également communiquée à la délégation syndicale lorsque celle-ci existe dans l'entreprise.

Le suivi d'une formation de base en matière de sécurité doit avoir lieu dans les 5 jours de travail selon son régime de travail.

3.4. Négocier des matériaux de construction

(Art. 54 CCT du 22 décembre 2005 et CCT du 26 juin 2023 - Modification de différentes CCT relatives à l'organisation du temps de travail dans les entreprises qui ressortissent à la Commission Paritaire de la Construction)

3.4.1. L'ouvrier à disposition de la clientèle

En accord avec l'ouvrier et à condition qu'il y ait une autorisation de la Commission Paritaire de la Construction, l'ouvrier qui ce jour, est à la disposition de la clientèle, peut travailler le samedi. Cet ouvrier a droit à une récupération en journées complètes, un jour fixe dans le courant de la semaine suivante.

3.4.2. Livraison de matériaux de construction

Moyennant une autorisation spécifique, il peut aussi être dérogé au repos obligatoire du samedi pour la livraison de matériaux de construction (à l'exception de la livraison de béton prêt à l'emploi). L'autorisation spécifique est accordée via la même procédure et aux mêmes conditions que pour les ouvriers à disposition de la clientèle.

3.4.3. Conditions salariales spécifiques

Les ouvriers qui sont au service de la clientèle le samedi et qui sont occupés dans ces entreprises qui livrent effectivement le samedi, doivent recevoir au moins le salaire de la catégorie II.

4. RÉGIMES DÉROGATOIRES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

4.1. Petite flexibilité

(Loi sur le travail du 16 mars 1971 - Art. 20 bis)

4.1.1. En général

La "petite" flexibilité permet de faire face à des périodes de pointe par l'introduction d'un horaire d'heures de pointe. Ces horaires d'heures de pointe doivent ensuite être compensés par des horaires d'heures creuses pendant les périodes durant lesquelles

la charge de travail est moins importante. De cette manière, la durée du travail moyenne est respectée sur la période de référence.

4.1.2. Limites

Les limites de la petite flexibilité sont fixées à 2 heures en plus ou en moins de la limite journalière de l'horaire habituel, sans que la durée du travail ne puisse dépasser 9 heures par jour. Les limites ne peuvent également pas dépasser 5 heures en plus ou en moins de la limite hebdomadaire de l'horaire habituel, sans que la durée du travail hebdomadaire ne puisse excéder 45 heures.

4.1.3. Repos compensatoire et récupération

Pour cette flexibilité, il n'y a pas de repos compensatoire ni de récupération.

4.1.4. Procédure

Pour introduire la petite flexibilité il faut adapter le règlement de travail. Voir point 22 "règlement de travail".

4.2. Maximum 180 heures : Arrêté Royal 213

(AR 213 - CCT du 22 décembre 2005)

4.2.1. En général

La limite journalière de 8 heures peut être dépassée à concurrence de maximum 180 heures par année pendant la période d'été ou pendant une période d'intense activité à raison d'une heure par jour.

Sur ce total de 180 heures, il est permis d'en prester 96 le samedi. Ceci est limité à certaines circonstances, sous réserve de conditions strictes et sous condition d'accord du syndicat.

4.2.2. Limites

Les limites sont donc :

- 180 heures par an dont 96 le samedi ;
- maximum 9,5 heures/jour ;
- maximum 47,5 heures/semaine.

4.2.3. Repos compensatoire et récupération

Les heures supplémentaires peuvent être ou bien rémunérées ou bien récupérées :

- Rémunération avec complément sans récupération ;
- Complément de 20 % s'il n'y a pas de prestations le samedi ;
- Complément de 50 % s'il y a des prestations le samedi.

- Rémunération sans complément mais avec récupération :
- Sans complément de récupération s'il n'y a pas de prestations le samedi ;
- Complément de 50 % de récupération s'il y a des prestations le samedi.

Octroi des jours de repos de commun accord dans les 12 mois qui suivent la période dans laquelle la limite a été dépassée.

D'autres points obligatoires :

- Onze heures de repos entre la cessation et la reprise du travail ;
- 35 heures consécutives de repos par semaine ;
- Interdiction de travailler en dehors des heures prévues dans l'horaire.

4.2.4. Procédure

a) Les 130 premières heures

Pour les 130 premières heures, préalablement au dépassement de la durée de travail normale, le patron doit obtenir l'accord de la majorité de la délégation syndicale. Cet accord doit fixer les jours de repos compensatoire.

Au sein de la CP, il a été pris l'engagement :

- l'introduction de ce régime de travail dépend de l'observation des modalités d'application telles que l'accord de l'ouvrier, l'application correcte des CCT dans l'entreprise, le règlement de la récupération ou du paiement, l'information sur le suivi de l'AR 213 à la délégation syndicale ;
- ne pas s'opposer par principe à cette instauration et à ne pas négocier d'avantages supplémentaires lors de l' introduction de ce régime ;
- la délégation syndicale dispose d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur l'instauration des 130 heures. Si la délégation syndicale ne réagit pas dans ce délai, l'employeur peut appliquer le régime. Si aucun accord n'est atteint durant ce délai, l'employeur a alors la possibilité de demander l'intervention du bureau de conciliation de la CP de la construction qui doit remettre sa décision dans les 30 jours ;
- à défaut de délégation syndicale l'employeur informe le Président de la commission paritaire.

c) Les 50 dernières heures : une procédure plus stricte

Afin de pouvoir appliquer les 50 dernières heures, l'employeur doit obtenir l'accord préalable de la majorité de la délégation syndicale. Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'autorisation du permanent syndical est requise. En cas de refus, il est possible de recourir à une procédure de conciliation.

Afin de combattre les abus, la délégation, ou à défaut les ouvriers, sera(ont) habilitée(habilités) à contrôler la combinaison des heures supplémentaires avec le chômage temporaire. Constructiv suivra également de près l'application du chômage temporaire dans les entreprises.

- Notification des travailleurs : au moins 24 heures à l'avance au moyen d'un avis affiché ;
- Sursalaire de 20 % ou récupération : en ce qui concerne les 180 heures, le travailleur a, en sus du salaire à 100 %, le choix entre le paiement d'un sursalaire de 20 % ou l'octroi de jours de repos compensatoire. Si l'on opte pour la récupération, le salaire de l'heure prestée est payé au moment de la récupération ;
- Le libre-choix du travailleur : il doit opérer son choix avant la fin de la période de paiement, faute de quoi des jours de repos compensatoire sont accordés. Si cette liberté de choix n'est pas respectée, la délégation syndicale a la compétence d'intervenir auprès de l'employeur ;
- Le repos compensatoire est pris endéans les six mois. Un jour de repos est accordé à raison de 8 heures prestées. La fixation des jours se fait de commun accord ;

4.2.5. Abattement fiscal

Le travailleur qui opte pour le sursalaire de 20 %, a droit à une réduction du précompte professionnel. Cette réduction est limitée aux premières 130 heures sur base annuelle (pour la fixation de ces 65 heures, il y a comptabilisation des heures supplémentaires fondées sur l'AR 213 et des heures supplémentaires normales résultant d'un surcroît extraordinaire de travail). Cet avantage fiscal est égal à 66,81 % du salaire normal à 100 %. L'employeur doit, pour chaque travailleur, tenir à jour un état récapitulatif du nombre d'heures supplémentaires prestées : nombre, salaire de base, le moment de la prestation... Il sera aussi tenu de délivrer au travailleur une attestation fiscale de sorte à pouvoir inscrire ces heures séparément sur la déclaration d'impôts.

Les 50 heures supplémentaires bénéficient d'un avantage fiscal en cas d'enregistrement électronique des présences - check in at work.

4.2.6. Compatibilité avec l'art 20bis de la loi du 16 mars 1971 ?

La petite flexibilité est une règle générale qui est éditée par l'art 20bis loi du 16 mars 1971, qui fixe le fait qu'aucun sursalaire est d'application. Dans la CP 124, c'est la CCT 22/12/2005 (chapitre 4 - Semaine de travail flexible) qui en fixe les règles. Si le système propre au secteur est appliqué, il ne peut y avoir de recours à l'art20bis.

MAIS rien n'empêche néanmoins pour un employeur d'opter pour l'utilisation de l'art20 bis à la place du régime de semaine flexible - si tel est le cas : il faudra soit une convention d'entreprise (signée par un permanent syndicale) soit une adaptation du règlement de travail en respectant les procédures. L'avertissement des changements d'horaires est de 7 jours.

4.2.7. Autres points importants

- Les heures de l'AR 213 doivent être reprises dans le règlement de travail.
- Travail du samedi : 96 h des 180 heures de crédit peuvent être prestées un samedi. Cela reste toutefois limité à certaines circonstances et demeure assujéti à des conditions strictes ainsi qu'à l'assentiment de l'organisation syndicale.

- Décompte salarial : les heures doivent être inscrites séparément sur le décompte salarial.
- La délégation syndicale est compétente pour le contrôle de la combinaison extraordinaire du chômage temporaire avec des heures supplémentaires, le but étant de combattre les abus. Constructiv contrôle également le recours au chômage temporaire.

Entreprises disposant d'une délégation syndicale

Portée du système : 130 ou 180 heures et prestations le samedi ou non	
Phase 1 : la décision fondamentale d'introduire le système	L'exception se limite à 130 heures et exclut les prestations le samedi Accord de la majorité de la délégation syndicale
	L'entreprise veut • prévoir des prestations le samedi dans le cadre de l'AR 213 • porter le nombre d'heures autorisées à 180 Accord supplémentaire de la majorité de la délégation syndicale
Phase 2 : l'insertion des horaires dans le règlement de travail	Le système doit être inséré dans le règlement de travail, conformément à la procédure 'classique' : <ul style="list-style-type: none"> • si CE : approbation au CE ; • à défaut de CE : registre (éventuelles remarques). Lorsque des prestations sont fournies le samedi, une déclaration écrite doit être préalablement signée par l'employeur et le travailleur dans laquelle ce dernier atteste que ces prestations sont fournies sur base volontaire.
Phase 3 : le passage de l'horaire de travail ordinaire à l'horaire AR 213	L'horaire doit être affiché dans les locaux de l'entreprise et ce au moins 24 heures au préalable. Modalités obligatoires sur les chantiers : <ul style="list-style-type: none"> • le règlement de travail doit être présent sur le chantier ; • en cas de prestations le samedi, l'accord écrit concernant le caractère volontaire de celles-ci doit être conservé sur le chantier.

Entreprises sans délégation syndicale

Portée du système : 130 ou 180 heures et prestations le samedi ou non		
Phase 1 : la décision fondamentale d'introduire le système	L'exception se limite à 130 heures et exclut les prestations le samedi	Informer le président de la CP
	L'entreprise veut prévoir : <ul style="list-style-type: none"> • des prestations le samedi dans le cadre de l'AR 213 • porter le nombre d'heures autorisées à 180 	Signature d'un protocole d'adhésion (secrétaire syndical). Au minimum un travailleur doit également signer ce protocole
Phase 2 : l'insertion des horaires dans le règlement de travail	Le système doit être inséré dans le règlement de travail conformément à la procédure 'classique' : <ul style="list-style-type: none"> • si CE : approbation au CE ; • à défaut de CE : registre (éventuelles remarques). Lorsque des prestations sont fournies le samedi, une déclaration écrite doit être préalablement signée par l'employeur et le travailleur dans laquelle ce dernier atteste que ces prestations sont fournies sur base volontaire.	
Phase 3 : le passage de l'horaire de travail ordinaire à l'horaire AR 213	L'horaire doit être affiché dans les locaux de l'entreprise et ce au moins 24 heures au préalable. Modalités obligatoires sur les chantiers : <ul style="list-style-type: none"> • le règlement de travail doit être présent sur le chantier ; • en cas de prestations le samedi, l'accord écrit relatif au caractère volontaire de celles-ci doit être conservé sur le chantier. 	

4.3. Chantier éloigné

(art.20§ 2 de la loi du 16 mars 1971 & Arrêté royal du 23 janvier 1986)

4.3.1. En général

Lorsque les ouvriers ne peuvent pas regagner leur domicile chaque jour, la limite journalière peut être portée à 10 heures. La limite hebdomadaire de 40 heures reste cependant garantie.

Il est uniquement possible d'invoquer ce régime pour les travailleurs qui s'absentent pendant plus de 14 heures de leur domicile. Ces heures sont calculées en prenant en compte le trajet à partir du domicile ou du lieu de résidence jusqu'au chantier et se fait sur base des horaires des transports publics pour s'y rendre. Ceci en dépit du fait que l'employeur organise lui-même le transport pour ces ouvriers ou non.

4.3.2. Limites

On ne peut faire appel à cette dérogation et l'appliquer à l'ensemble du personnel que si la majorité des ouvriers ne peut pas rejoindre chaque jour son domicile.

- Max 10h/jour ;
- Max 40h/semaine.

4.3.3. Rémunération

Aucun sursalaire ne doit être prévu pour la 9^{ième} et la 10^{ième} heure, sauf si la limite hebdomadaire de 40 heures est dépassée.

4.3.4. Repos compensatoire/ Rémunération

Pas de repos compensatoire.

4.3.5. Procédure

Il faut adapter le règlement de travail (voir chapitre Règlement de travail).

4.4. Travailler en équipe

(Article 22 1^o de la loi du 16 mars 1971)

4.4.1. En général

Il est question de travail en équipes quand il y a au moins 2 équipes de composition identique qui se succèdent à un même poste de travail. Chaque équipe doit comprendre au moins deux travailleurs.

Les équipes peuvent se chevaucher, mais ce chevauchement ne peut pas excéder la durée de la moitié des tâches journalières normales des travailleurs.

4.4.2. Limites

Possibilités :

- Max 11h/jour ;
- Max 50h/semaine.

4.4.3. Rémunération

(art. 5 de la CCT du 12 juin 2014 - suppléments de salaire)

- de 6 à 14 heures payé à raison de 110 % du salaire
- de 14 à 22 heures payé à raison de 110 % du salaire
- de 22 à 6 heures payé à raison de 125 % du salaire

4.4.4. Repos compensatoire/ récupération :

Pas de repos compensatoire.

Pause-repas rémunérée : Si le travail s'effectue en trois équipes successives, chaque équipe bénéficie d'une pause-repas d'une demi-heure (CCT du 12 juin 2014 - supplément de salaires).

4.4.5. Procédure

Il faut adapter le règlement de travail (voir chapitre règlement de travail). Le règlement de travail doit comprendre les mentions suivantes :

- 1) Le début et la fin de la journée de travail
- 2) Le moment et la durée des intervalles de repos
- 3) Les jours d'arrêt réguliers du travail
- 4) Les horaires des différentes équipes

4.5. Travail à feu continu

(art. 22, 2° de la loi du 16 mars 1971)

4.5.1. En général

Ce régime ne peut être instauré que pour des travaux qui, du fait de leur nature, ne peuvent être interrompus. Des motifs économiques ne peuvent pas être invoqués, ce régime ne peut donc être introduit qu'en cas d'impossibilité technique.

4.5.2. Limites

Possibilités :

- Max 12h./jour ;

- Max 50h./semaine ou 56h/jour lorsque les prestations sont réparties sur 7 jours (8h/jour).

4.5.3. Rémunération

Pas de sursalaire.

4.5.4. Repos compensatoire/ récupération :

Pas de repos compensatoire.

4.5.5. Procédure

Le contrat de travail doit être adapté (voir point 22 "Règlement de travail")

4.6. Travaux préparatoires et complémentaires

(Art.24§1 de la loi du 16 mars 1971 et Arrêté Royal du 23 janvier 1986)

4.6.1. En général

Ce régime peut être appliqué pour l'exécution de travaux préparatoires et complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors des heures normales de travail.

4.6.2. Limites

Possibilité :

- Max. 9h30/jour (+ 1h30/jour)

La limite journalière peut être dépassée de maximum une heure et demie.

4.6.3. Rémunération

L'employeur doit payer un sursalaire. Le salaire doit être payé à 150 % ou à 200 % (en fonction du moment de la prestation des heures supplémentaires).

4.6.4. 3Repos compensatoire/ récupération

Pas de repos compensatoire.

Ne sont considérés comme travaux préparatoires ou complémentaires que :

- les travaux de mise en état de fonctionnement du matériel qui doivent permettre de commencer le travail de production à l'heure normale et notamment : l'approvisionnement en carburant, combustibles, eau, huile ; équipement pour les machines et le personnel ; le graissage ; la vérification ; la mise sous pression ; le chauffage des produits hydrocarbonés (asphalte, bitume, goudron) pour travaux d'asphaltage, travaux d'étanchéité ou travaux routiers ;
- la fabrication des premiers mortiers et bétons de la journée ainsi que celle des premiers mélanges goudronneux ou bitumeux, mortiers d'asphalte et pierrailles enrobées, bétons asphaltiques ou goudronneux ;
- l'enlèvement des dispositifs destinés à assurer la sécurité pendant l'interruption des travaux ;
- le transport du matériel et des engins aux chantiers ;
- la surveillance des travaux préparatoires par les chefs d'équipes, pointeurs et contremaîtres ;
- le nettoyage et l'entretien du matériel ;
- la couverture des feux de chaudières et des poêles ;
- la mise en place des dispositifs destinés à assurer la sécurité pendant l'interruption des travaux, ainsi que l'entretien et la remise en état des voies (voies ferrées, routes, chemins) empruntées pour le transport des déblais, matériel et matériaux, aux lieux de dépôt ou de mise en oeuvre ;
- le rassemblement de l'équipement, des outils, des carburants, etc ., le transport de ceux-ci aux magasins et le retour du matériel et des engins aux dépôts.

AR. du 23/01/1986 - Arrêté royal relatif à la durée du travail dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction.

4.7. Semaine de travail flexible : régime sectoriel de 9h/jour ou 10h/jour

(art 13 - 35 CCT du 22 décembre 2005 "organisation du temps de travail" - alternative sectorielle à l'article 20 bis - petite flexibilité)

4.7.1. En général

Ce régime a pour objectif de réduire le nombre de jours de chômage temporaire ainsi que de limiter le recours aux heures supplémentaires.

4.7.2. Limites

- Max 9h/jour ;
- 45h/semaine prestées entre le lundi et le vendredi.

Ou

- Max 10h/jour ;
- Max 50h/semaine.

La limite interne est fixée à 143h/an. Il est interdit de prester des heures complémentaires au-delà de cette limite. Il faut que le travailleur prenne son repos compensatoire avant de pouvoir prester de nouveau des heures supplémentaires.

Attention : conformément à la CCT du 30/09/2019, il a été convenu, pour les ouvriers qui sont occupés dans des entreprises effectuant principalement des travaux routiers (à l'exclusion des travaux de pose de canalisations souterraines et de câbles) et auxquelles les autorités imposent de travailler le week-end, les jours fériés ou la nuit, de relever la limite interne à 280 heures.

À l'heure où nous écrivons cette brochure, ceci doit encore être approuvé par Arrêté Royal.

Non cumulable avec la petite flexibilité ou l'Arrêté Royal 213

L'employeur doit faire un choix. Soit il recourt à ce régime-ci, soit il se prévaut des dispositions telles que décrites dans l'art. 20bis de la loi relative au travail (= 'petite flexibilité'). Ce qui veut dire que si l'employeur décide d'utiliser ce régime sectoriel, il ne pourra plus se prévaloir des dispositions de l'art. 20bis de la loi relative au travail.

De plus, les dispositions en matière de semaine de travail flexible ne sont pas cumulables avec les dispositions de l'Arrêté Royal 213.

4.7.3. Rémunération

Les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire normal. Ce salaire est payé au moment où les jours de repos sont pris. Lorsque le contrat prend fin, ce salaire doit être payé au plus tard, le premier jour de paye qui suit. Le salaire pour les heures compensatoires est repris à part sur le décompte définitif du salaire mensuel.

Lors du décompte mensuel de son salaire, chaque ouvrier recevra une copie de sa fiche de prestation mensuelle, spécifiant :

- le nombre d'heures prestées au cours du mois ;
- le nombre d'heures supplémentaires récupérées pendant ce mois ;
- le solde des heures supplémentaires à récupérer ;
- les dates des jours de repos octroyés pendant le mois ;
- les circonstances justifiant l'octroi des jours de repos.

L'employeur tient pour chaque ouvrier l'état mensuel des prestations avec le nombre d'heures complémentaires prestées, les heures complémentaires récupérées et le solde (+ les données et un explicatif des circonstances).

Cet état est envoyé mensuellement à Constructiv. Constructiv paie un montant à l'employeur qui correspond à l'indemnité de chômage complémentaire qui n'a pas été payée suite à l'application de ce régime.

4.7.4. Repos compensatoire/ récupération

La durée hebdomadaire moyenne de travail de 40 heures doit être respectée sur une période ininterrompue de 12 mois. Cette période se déroule du 1er avril au 31 mars, à moins qu'elle ne soit définie différemment. L'octroi de jours de repos compensatoires ce fait comme suit : 1 jour de repos compensatoires = 8h complémentaires prestées.

Si l'employeur introduit 2 heures supplémentaires par jour, le repos compensatoire de récupération peut également être pris sous forme de jours de travail dont la durée est inférieure à 8 h.

Compte tenu de l'objectif visé par cet article, les jours de repos compensatoires doivent être octroyés :

- Journée d'intempérie (à la place de la mise en chômage temporaire) ;
- Raisons économiques (en lieu et place de la mise en chômage temporaire).

Sauf en cas :

- Atteinte de la limite interne de 143 heures/an ;
- Journée ou période insuffisante pour résorber le solde d'heures complémentaires prestées avant le 31 mars.

4.7.5. Procédure

- Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale et qui occupent moins de 50 travailleurs, les ouvriers doivent recevoir une copie de «l'acte d'adhésion" (+ le texte de la CCT + le document avec les différents horaires). Les ouvriers peuvent pendant 8 jours consigner leurs remarques dans un registre ou les communiquer à l'Inspection (ceci reste anonyme). L'employeur transmet ensuite l'acte et le registre à la Commission Paritaire ;
- Dans les autres entreprises, l'employeur remet à la délégation le texte de la "convention collective d'adhésion" (+ le document avec les différents horaires). Un représentant de chaque syndicat, représenté dans la délégation, doit signer la convention. S'il n'y a pas de délégation, celle-ci doit être signée par un représentant des deux syndicats les plus représentatifs.

Remarques

- L'employeur s'engage à maintenir le niveau de l'emploi dans l'entreprise ;
- Les ouvriers occupés dans un système de semaine de travail flexible doivent l'être aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée (ou à une tâche clairement définie) ;
- L'adhésion à ce système se fait pour minimum 1 an à maximum 2 ans.
- L'employeur reçoit de Constructiv, une compensation égale aux montants du complément versé par Constructiv aux ouvriers s'ils n'ont pas été mis au chômage mais plutôt en jour de repos pendant un jour d'intempérie ou pendant un jour de chômage pour cause économique.

- Le règlement de travail est automatiquement modifié.

Synthèse

Semaine de travail flexible : régime sectoriel	
Base légale	CCT du 22 décembre 2005
Durée journalière	Max 9h/jour et Min. 6h/jour OU Max 10h/ jour et Min. 6h/ jour
Durée hebdomadaire	Max 45h./semaine (respect des 40h./ semaine ou par l'introduction d'horaires de périodes d'activité ou la charge de travail est moins importante) OU Max 50h./semaine (respect des 40h./ semaine ou par l'introduction d'horaires de périodes d'activité ou la charge de travail est moins importante)
Sursalaire	Pas de sursalaire
Repos compensatoire	1 jour de repos compensatoire = 8h supplémentaires prestées
	Les jours de repos compensatoire doivent être octroyés : 1) Octroi à la place de mise en chômage pour intempérie 2) Octroi à la place de mise en chômage économique
Conditions spécifiques	L'ouvrier doit avoir un CDI ou un contrat de travail nettement défini. Maintien du niveau d'emploi pendant la période d'application de la semaine flexible.

4.8. Travail de nuit

(Arrêté Royal du 20 mai 1998 autorisant le travail de nuit)

4.8.1. En général

Un Arrêté Royal du 20 mai 1998 détermine les conditions dans lesquelles le travail de nuit est autorisé pour l'exécution de certains travaux dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction. Selon cet Arrêté Royal, les travailleurs peuvent travailler la nuit pour exécuter les travaux suivants :

- les travaux de construction, d'entretien et de réparation de routes, voies ferrées, tunnels, ponts, installations portuaires et aéroports de même que l'installation de signalisation et la pose de câbles pour autant que l'exécution de ces travaux la nuit est impérativement justifiée par :
 - o les nécessités liées à la circulation routière, ferroviaire, aérienne ou navale ;
 - o des motifs de sécurité ou de santé des travailleurs ou des tiers ;

- les travaux dont l'exécution ne peut être interrompue pour des raisons techniques liées à la nature des matériaux et/ou des techniques mises en œuvre ;
- les travaux de dragage.

4.8.2. Limites

Aucune limite n'est prévue.

4.8.3. Rémunération

(Art. 7 de la CCT du 12 juin 2014)

Les heures prestées la nuit entre 22h et 6h sont payées à raison de 125 % du salaire.

Dans ce cas également, il est accordé une demi-heure d'interruption de travail sans perte de rémunération destinée à la prise de repas.

Pour les travaux subissant l'influence des marées (tels que les travaux aux digues et aux brise-lames), les heures prestées le matin entre 6h et 7 h et les heures prestées le soir entre 18h et 22h sont payées à raison de 115 % du salaire.

4.8.4. Repos compensatoire/ récupération

Pas d'application.

5. RÉGIMES DÉROGATOIRES COMPLÉMENTAIRES - HEURES SUPPLÉMENTAIRES TEMPORAIRES

Un dépassement temporaire des limites peut uniquement être appliqué dans les cas énumérés ci-dessous.

5.1. Surcroît extraordinaire du travail

(Art. 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail)

5.1.1. En général

Cette dérogation ne peut être invoquée que lorsque le surcroît de travail est extraordinaire, c'est-à-dire lorsque les heures supplémentaires ne pouvaient pas être prévues et résultent d'événements imprévisibles, tels que la récupération des heures perdues par suite d'intempéries d'une durée anormale, ...

Sont également considérés comme un surcroît extraordinaire de travail : les travaux ne pouvant être effectués à aucun autre moment, où l'exécution simultanée d'activités de construction et d'autres activités sur le même lieu présente des risques pour la

sécurité et/ou la santé des travailleurs ou tiers, ou ne sont pas combinables avec d'autres activités pour raisons techniques.

5.1.2. Limites

- 11h/jour ;
- 50h/semaine.

5.1.3. Procédure

La délégation syndicale doit préalablement marquer son accord. Elle dispose d'un droit de veto en la matière.

L'inspection doit également donner son autorisation au préalable, l'ONEM doit être informé par la suite.

Les ouvriers doivent en être informés au moins 24 heures au préalable (par affichage).

5.1.4. Rémunération

Un sursalaire doit être payé pour les prestations effectuées au-delà de 9h/jour ou de 40h/semaine. Il suffit qu'une des deux limites soit dépassée.

Le sursalaire s'élève à 150 % du salaire normal et à 200 % pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et les jours fériés.

5.1.5. Repos compensatoire

Chaque heure supplémentaire doit être récupérée sous forme de repos effectif.

L'ouvrier peut renoncer au droit de récupération pour 143 heures sur base annuelle.

S'il y a cumul entre les heures supplémentaires suite à l'application de l'AR 213 et les heures supplémentaires suite à un surcroît extraordinaire de travail, le travailleur a le choix de ne pas récupérer jusqu'à 180 heures au total.

En matière de récupération, des règles plus souples sont d'application : la durée de travail moyenne de la période de référence peut être dépassée de 65 heures au maximum. Celles-ci doivent être récupérées dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence.

Quid en cas de non-récupération ?

- L'ouvrier maintient toujours son droit au sursalaire ;
- L'ouvrier qui renonce à la récupération reçoit, à la fin de la période de paiement, le salaire ordinaire à 100 % et le sursalaire à 50 % (ou à 100 %). Ces heures supplémentaires ne sont pas prises en compte en tant que temps de travail pour le calcul de la durée de travail moyenne.

5.2. Travaux commandés par une nécessité imprévue

(art. 26 de la loi du 16 mars 1971)

5.2.1. En général

La portée de cette dérogation doit rester très réduite. Il s'agit d'un événement imprévu se rapportant à la société même, où les heures supplémentaires doivent être prestées avec une telle urgence et de manière tellement imprévisible qu'il n'est pas possible de recourir à un autre système dérogatoire (p.ex., le surcroît extraordinaire de travail). Même dans ce cas, on ne peut pas l'appliquer plus de quelques jours.

Sont également considérés comme une nécessité imprévue : les travaux ne pouvant être effectués à aucun autre moment, où l'exécution simultanée d'activités de construction et d'autres activités sur le même lieu présente des risques pour la sécurité et/ou la santé des travailleurs ou tiers, ou ne sont pas combinables avec d'autres activités pour raisons techniques.

5.2.2. Limites

- Max : 11h/jour ;
- Max : 50 h/semaine

5.2.3. Procédure

La délégation syndicale doit donner son accord préalable. Lorsque l'employeur se trouve dans l'impossibilité de solliciter l'accord, il devra, par la suite, mettre au courant la délégation des dépassements et en même temps les justifier.

Le service d'inspection doit en être informé par après.

5.2.4. Rémunération

Un sursalaire doit être payé pour les prestations effectuées au-delà de 9h/jour ou de 40h/semaine. Il suffit qu'une des deux limites soit dépassée.

Le sursalaire s'élève à 150 % du salaire normal et à 200 % pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et les jours fériés.

5.2.5. Repos compensatoire

Chaque heure supplémentaire doit être récupérée sous forme de repos effectif.

L'ouvrier peut renoncer au droit de récupération pour 143 heures sur base annuelle.

S'il y a cumul entre les heures supplémentaires suite à l'application de l'AR 213 et les heures supplémentaires suite à un surcroît extraordinaire de travail, le travailleur a le choix de ne pas récupérer jusqu'à 180 heures au total.

Quid en cas de non-récupération ?

- L'ouvrier maintient toujours son droit au sursalaire ;
- L'ouvrier qui renonce à la récupération reçoit, à la fin de la période de paiement, le salaire ordinaire à 100 % et le sursalaire à 50 % (ou à 100 %). Ces heures supplémentaires ne sont pas prises en compte en tant que temps de travail pour le calcul de la durée de travail moyenne.

5.3. Accident et réparations urgentes

(art. 26 de la loi du 16 mars 1971)

5.3.1. En général

Pour l'exécution de ces travaux, on peut dépasser de manière illimitée, toutes les limites de la durée du travail. Par conséquent, ce régime ne peut être appliqué que très exceptionnellement.

Il faut que l'accident ait eu lieu et que les travaux soient faits dans le but d'atténuer les effets ou bien que l'accident soit imminent, c'est-à-dire qu'il y ait danger à retarder les travaux envisagés pour l'écartier ou pour réduire les conséquences s'il se produisait.

Des réparations urgentes à effectuer aux machines ou au matériel sont des travaux pour lesquels les heures supplémentaires sont indispensables, en dehors de la durée normale du travail, afin d'éviter des perturbations graves du déroulement normal de l'exploitation.

5.3.2. Limites

Pour ce type de travaux, il n'y a aucune limitation.

5.3.3. Rémunération

Un sursalaire doit être payé pour les prestations effectuées au-delà de 9h/jour ou de 40h/semaine. Il suffit qu'une des deux limites soit dépassée.

Le sursalaire s'élève à 150 % du salaire normal et à 200 % pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et les jours fériés.

En cas d'accident ou de réparations dans l'entreprise elle-même, les heures supplémentaires sont payées intégralement (salaire ordinaire + sursalaire) pendant la période de paie des prestations.

5.3.4. Repos compensatoire

Il faut faire une distinction entre :

- Les travaux exécutés au sein de la propre entreprise :
 - o Aucune récupération n'est prévue.

- Travaux exécutés pour le compte de tiers :
 - o Il est possible de récupérer. En matière de récupération, des règles plus souples sont d'application : la durée de travail moyenne de la période de référence peut être dépassée de 65 heures au maximum. Celles-ci doivent être récupérées dans les trois mois qui suivent la fin de la période de référence.

6. NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

6.1. La grande flexibilité

6.1.1. En général

Dérogation au régime de 9h/ jour dans la construction par un régime de maximum 12h/ jour.

6.1.2. Limites

Maximum 12 heures/ jour.

6.1.3. Procédure

a) Entreprises avec délégation syndicale

Le régime doit être introduit via une CCT d'entreprise, conclue avec toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale.

b) Entreprises sans délégation syndicale

Chaque projet d'organisation d'un nouveau régime de travail établi par l'employeur est communiqué par écrit à chaque travailleur. Pendant huit jours, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations.

Passé ce délai de huit jours, l'employeur adresse le projet et le registre en communication au président de la commission paritaire compétente qui transmet les documents aux organisations représentées au sein de la commission paritaire.

6.1.4. Rémunération et repos compensatoire

Aucun sursalaire n'est dû et aucun repos compensatoire n'est prévu.

7. HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

7.1. Loi Peeters

(art.25bis de la loi du 16 mars 1971)

7.1.1. En général

Un système "d'heures supplémentaires volontaires" a été instauré via la Loi relative au Travail Faisable et Maniable.

7.1.2. Limites

Le nombre d'heures est fixé à 120 par an (qui peut être élargi au moyen d'une CCT sectorielle).

Les limites sont :

- 11h/ jour ;
- 50h/ semaine.

Attention : les 25 premières heures supplémentaires volontaires prestées pendant la période de référence ne sont pas comptabilisées dans le calcul de la limite interne.

7.1.3. Procédure

Pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires, le travailleur doit marquer son accord par écrit.

L'accord du travailleur doit être renouvelé tous les six mois.

L'accord doit être conclu explicitement et préalablement à la période concernée.

Une fois cet accord passé, l'employeur pourra demander à ce travailleur de prester des heures supplémentaires en cas de besoin. Ces heures supplémentaires ne doivent pas nécessairement être motivées par un surcroît extraordinaire de travail ou un cas de force majeure et ne doivent pas respecter une procédure particulière.

7.1.4. Rémunération

La loi stipule qu'il faut payer un sursalaire pour les heures de travail prestées au-delà de :

- 9 heures par jour ;
- ou de 40 heures par semaine.

Il suffit qu'une des deux limites soit dépassée.

Exemple : 4 jours de 8 heures et 1 jour de 9 heures, il y aura un sursalaire pour cette 9e heure étant donné que la limite hebdomadaire de 40 heures a été dépassée.

Montant : le sursalaire s'élève à 50 % du salaire normal. Au total, on paie par conséquent 150 % (salaire ordinaire 100 % + sursalaire 50 %). Le sursalaire s'élève à 100 % du salaire normal pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et les jours fériés (ou jours de remplacement).

7.1.5. Repos compensatoire

Aucun repos compensatoire n'est prévu pour la prestation de ces heures.

8. NÉGOCE DANS LA CONSTRUCTION

8.1. En général

Pour la négociation dans la construction les dispositions suivantes s'appliquent. Cette réglementation est uniquement d'application aux ouvriers préposés à la livraison des matériaux de construction.

8.2. Limites

Les limites de début et de fin de la journée de travail peuvent être fixées, pendant la période allant du 1er avril au 31 octobre inclus, à 5h et 19h30.

8.3. Procédure

Pour introduire ce régime, l'employeur doit introduire une demande auprès de la Commission Paritaire.

8.4. Rémunération et repos compensatoire

Pas de sursalaire, ni de repos compensatoire.

9. CENTRALES À BÉTON

(CCT du 22 juin 2006 et CCT du 08 octobre 2009)

9.1. En général

Ce type de flexibilité est uniquement applicable pour les cas du béton prêt à l'emploi.

9.2. Limites

- Maximum 10h/ jour ;
- Début entre 6h et 9h ;
- Minimum 8h de travail par jour. Pour atteindre ces 8h/ jour, l'ouvrier peut être affecté à d'autres tâches ;
- La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période d'un an, débutant le 1er avril et se terminant le 31 mars de l'année suivante, ne peut pas excéder 40 heures ;
- Les prestations de travail sont réparties sur les 5 premiers jours de la semaine.

9.3. Rémunération

En général, pas de sursalaire.

Sauf :

- Prestations effectuées avant 7 h du matin et après 19h : sursalaire de 10 % ;
- Prestations effectuées après 22 h le soir et avant 6 h du matin : 25 %

Les deux sursalaires ne sont pas cumulables.

9.4. Indemnité de repas

La CCT prévoit également un prime repas de 5,5 € si le temps de travail cumulé au temps de disponibilité dépasse 9h/ jour. A ceci il faut ajouter 2,75 € si le temps de travail cumulé dépasse 11h/jour.

9.5. Repos compensatoire/ récupération

La récupération peut se faire soit via l'octroi de jours de repos compensatoires, soit via l'introduction d'horaire inférieur.

Conditions d'octroi des jours de repos :

- 1) Doit correspondre à un jour normal d'activité ;
- 2) Accordé durant la période de référence ;
- 3) Quand survient :
 - o Journées d'intempérie (à la place de la mise en chômage temporaire)
 - o Raisons économiques (en lieu et place de la mise en chômage temporaire).

Sauf si la limite interne est atteinte ou les journées ou périodes définies sont insuffisantes pour résorber le solde d'heures complémentaires avant la fin de la période de référence (1 avril au 31 mars) ;

- 4) **Attention** : Il faut au moins un pot de 24 heures à récupérer sous forme de journées complètes. Cependant le respect de la durée hebdomadaire peut aussi être réalisée par l'introduction d'horaires d'une durée inférieure à 8 heures mais :
- o Cet horaire ne peut cependant être inférieur à 6 heures par jour ;
 - o La journée de travail ne peut pas être entrecoupée ;
 - o Il est interdit d'avoir un solde négatif.

Les jours de repos compensatoire doivent être octroyés à un autre moment que ceux octroyés dans le cadre de l'atteinte de la limite interne (143h). Si l'employeur introduit un horaire de 10h/ jour, il est obligé d'accorder minimum 11h de repos entre deux prestations de ce type.

9.6. Procédure

L'heure du début peut être modifiée de jour en jour. Pour cela, l'accord préalable de l'ouvrier est indispensable. Cependant l'employeur est obligé de prévoir du travail pour 8h/ jour minimum.

a) Entreprises avec délégation syndicale

Le régime doit être introduit via une CCT d'entreprise. L'employeur en informe la délégation syndicale qui signe un accusé de réception. L'accord est ensuite soumis pour approbation à la Commission Paritaire.

b) Entreprises sans délégation syndicale

L'employeur informe les travailleurs par l'affichage d'un avis ainsi que le texte de la CCT dans les locaux de l'entreprise. Les travailleurs doivent signer un accusé de réception. L'accord est ensuite soumis pour approbation à la Commission Paritaire.

L'employeur est par ailleurs tenu de remettre mensuellement un état des prestations à chaque travailleur.

Attention : pour l'introduction d'un horaire qui respecte la durée hebdomadaire en introduisant des horaires d'une durée inférieure de 6 heures par jour, l'accord de la délégation syndicale est requis. A défaut de délégation syndicale, ce régime peut être instauré moyennant l'accord des travailleurs. Cet accord est soumis par une organisation patronale à la Commission paritaire pour approbation.

10. RÉDUCTION D'IMPÔT

Il est accordé un avantage fiscal pour la première tranche de 130 heures sur base annuelle. Pour ceci, il y a comptabilisation de toutes les heures supplémentaires c.-à-d. les heures supplémentaires fondées sur l'AR 213, le surcroît extraordinaire de travail, ...

Les 50 heures supplémentaires bénéficient d'un avantage fiscal en cas d'enregistrement électronique des présences - check in at work.

Le montant de l'avantage est tributaire du type du surcroît de travail. Il est accordé sous forme d'une réduction du précompte professionnel :

- en cas de l'AR 213 (moyennant un sursalaire de 20 %) : 66,81 % du salaire ordinaire à 100 % ;
- en cas surcroît extraordinaire du travail, nécessité imprévue, réparation, ... (moyennant un sursalaire de 50 %) : 57,75 % du salaire ordinaire à 100 %.

L'employeur doit, pour chaque travailleur, tenir à jour un état récapitulatif du nombre d'heures supplémentaires prestées : nombre, salaire de base, le moment de la prestation... Il sera aussi tenu de délivrer au travailleur une attestation fiscale de sorte à pouvoir inscrire ces heures séparément sur la déclaration d'impôts.

11. PAIEMENT DIFFÉRÉ

Afin d'éviter qu'on ne paie pas un salaire pendant le repos compensatoire, le paiement du salaire pour les heures supplémentaires est ventilé :

- le sursalaire (les 50 %) est payé pendant la période de paie des prestations ;
- le salaire ordinaire (les 100 %) est payé au moment où l'on prend le repos compensatoire.

Exemple : 16 h supplémentaires prestées en octobre seront récupérées en novembre. Le salaire est payé de la manière suivante : en octobre : 16 h x 50 % et en novembre 16 h x 100 %.

12. TEMPS DE DISPONIBILITÉ DES CHAUFFEURS DE CAMIONS

(CCT du 27 novembre 2008 - Fixation des règles d'application du temps de disponibilité pour certaines entreprises qui assortissent à la commission paritaire de la Construction)

12.1. En général

Le temps de disponibilité pendant lequel le chauffeur de camion (transport des matériaux et du matériel vers les chantiers) reste à la disposition de son employeur, bien qu'il ne puisse fournir aucune prestation, n'est pas considéré comme temps de travail pour la fixation de la durée du travail. Cette disposition ne vaut pas pour les entreprises qui produisent et/ou livrent du béton prêt à l'emploi.

12.2. Limites

Le temps de disponibilité est limité à deux heures par jour avec un maximum de dix heures par semaine.

12.3. Rémunération

Le temps de disponibilité est payé normalement et ne peut être comptabilisé pour le paiement d'heures supplémentaires.

12.4. Procédure

L'introduction du temps de disponibilité prévisible pour les entreprises et les ouvriers ne peut que se faire moyennant l'autorisation de la Commission paritaire. La demande d'autorisation doit être introduite auprès du Président de la Commission paritaire de la Construction par l'entremise d'une organisation patronale ou directement par l'entreprise intéressée à l'aide d'un formulaire spécial.

Cette mesure est cumulable avec les dispositions de l'AR 213 ou la semaine de travail flexible.

13. CHÔMAGE TEMPORAIRE

Nous nous limiterons dans le présent chapitre à la suspension temporaire du contrat de travail en raison :

- un manque de travail pour raisons économiques ;
- d'un salaire journalier garanti, si le travail ne peut être entamé ou poursuivi ;
- d'intempéries ;
- de périodes d'intempérie-gel c'est-à-dire le chômage temporaire qui se situe pendant une période reconnue par Constructiv.

Pendant la période de chômage temporaire, le travailleur a droit à (pour un aperçu : voir tableau) :

- **Une indemnité complémentaire en plus de l'indemnité chômage** à condition qu'il soit détenteur d'une carte de légitimation ayant droit. Cette indemnité est appelée l'indemnité construction et est limitée à 60 jours de crédit par an (tant pour les jours de chômage complet que de chômage partiel). En cas de gel, l'indemnité gel est octroyée en plus de ce crédit de 60 jours, les deux indemnités peuvent donc être cumulées. Voir chapitre III, point 2 "Allocations complémentaires de chômage et indemnité gel complémentaire spéciale" ;
- **Une assimilation avec un jour de travail en ce qui concerne le calcul du nombre de jours de vacances et le pécule de vacances.** Cette assimilation vaut toutefois uniquement pour le chômage économique. En ce qui concerne les périodes de intempérie-gel, ceci est compensé par "l'indemnité-gel complémentaire

spéciale", voir chapitre III, point 2 "Allocations complémentaires de chômage et indemnité gel complémentaire spéciale". Les jours d'intempéries ne sont pas assimilés ;

- **Une assimilation avec un jour de travail en vue de l'obtention d'une carte de légitimation ayant droit.** Les jours-gel sont totalement assimilés. Les jours de chômage économique sont assimilés de façon limitée, selon l'ancienneté dans le secteur (5 jours par carte ayant droit). Les intempéries ne sont pas assimilées ;
- **Une assimilation avec un jour de travail** pour le calcul de la prime syndicale : tous les jours d'intempéries et 20 ou 40 jours de chômage économique.

	Chômage économique	Intempéries	Gel
Indemnité complémentaire	Indemnité construction 60 jours	Indemnité gel	
Assimilation pour pécule	OUI	NON	NON (compensé par indemnité-gel complémentaire spéciale)
Assimilation carte légitimation	OUI	NON	OUI
Assimilation prime syndicale	Max. 20 ou 40 jours	OUI	OUI

13.1. Formulaire C3.2A

Tous les travailleurs de la construction reçoivent chaque mois un formulaire C3.2A numéroté de Constructiv. Les informations de l'employeur et de l'ouvrier sont préalablement imprimées sur le document.

Les nouveaux travailleurs reçoivent le formulaire C3.2A de leur nouvel employeur.

En cas de contrôle, vous devez toujours pouvoir présenter ce formulaire numéroté. Pour chaque journée au cours de laquelle vous travaillez, vous devez noircir la rubrique correspondante.

Ceci doit être fait quand vous arrivez au chantier et que vous commencez à travailler. Pour le travail exercé comme indépendant, pour un autre employeur ou en activité accessoire, il faut remplir le verso.

13.2. 1Que faire en cas d'intempéries sur le chantier ?

Si vous arrivez sur le chantier, que vous ne pouvez commencer le travail en raison du mauvais temps et que, par conséquent, vous rentrez à la maison, ne noircissez pas la case correspondante sur la carte. L'employeur vous déclarera en "intempéries" et vous aurez droit à une allocation de chômage. Vous conservez, pour le jour en

question, tous vos droits aux frais de déplacement et à l'indemnité de mobilité. Cette réglementation n'est valable que pour le gros-œuvre.

Voir également : "Journée de travail non commencée ou interrompue."

13.3. Maladie

Le travailleur n'a pas droit à un salaire garanti s'il tombe malade pendant une période de chômage temporaire. L'indemnité de maladie doit être demandée de toute urgence auprès de la mutualité.

13.4. Licenciement

En cas de licenciement, le préavis est suspendu pendant la période de chômage temporaire (attention, ne s'applique pas pour chômage temporaire pour force majeure !). Dans certains cas, le travailleur est habilité à donner sa démission sans préavis. Voir point 19 "délais de préavis".

Après épuisement des jours de récupération : le travailleur ne peut être mis en chômage temporaire qu'après avoir épuisé tous les jours de repos compensatoire. Il s'agit des jours de repos auxquels il a droit en vertu de la loi sur les heures supplémentaires, le repos dominical et les jours fériés.

14. CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

(Arrêté Royal du 30/07/2010 - publié au Moniteur Belge le 12/08/2010 ; Article 51 de la loi du 03 juillet 1978 sur les contrats de travail).

Règle générale : le contrat peut être suspendu pendant 4 semaines. Dans le secteur de la construction, une élargi à 8 semaines est possible.

14.1. Avertissement

En cas de suspension totale, la réglementation applicable au secteur de la construction prévoit que la notification doit avoir lieu au moins 4 jours ouvrables avant le 1er jour de chômage prévu.

Le samedi est considéré comme un jour ouvrable, pas le dimanche. Le jour de la notification est inclus dans le délai.

Exemple : Si l'affichage a eu lieu le lundi, la période de chômage pourra débuter au plus tôt le vendredi.

En cas de travail à temps réduit, la notification a lieu au moins 7 jours calendrier avant le 1er jour de chômage prévu, le jour de la notification et le premier jour de chômage prévu non compris.

Exemple : Si l'affichage a eu lieu le lundi, la période de chômage pourra débuter au plus tôt le mardi de la semaine qui suit.

14.2. Comment effectuer la notification ?

Par affichage, à un endroit bien visible dans les locaux de l'entreprise ou par une notification individuelle adressée aux ouvriers mis en chômage. La notification individuelle vise principalement les travailleurs qui sont absents au moment de l'affichage dans l'entreprise (par ex. suite à une maladie ou à un congé), de sorte qu'ils puissent aussi être informés en temps voulu du régime de chômage temporaire prévu.

14.3. Quelles mentions doit contenir la notification ?

La notification doit contenir : l'identité des travailleurs mis en chômage (nom, prénom, numéro NISS) ; le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque travailleur sera en chômage ; la date de début et de fin de la période de chômage.

14.4. Durée

La notification reprend la date du début et de la fin de la période de suspension. Maximum 4 semaines en cas de suspension totale.

14.5. Reprise du travail

A l'expiration de la période indiquée (au plus tard après la durée maximale), le travail doit reprendre pendant au moins 1 semaine. La période initiale ne peut jamais être prolongée. Une nouvelle période de chômage économique ne peut commencer qu'après une semaine de reprise du travail.

Sont assimilées à une reprise de travail : maladie, vacances individuelles, jours de repos, cas de force majeure, incident technique, promotion sociale ou congé éducation payé, jours fériés et jours de remplacement, grève.

14.6. Sanction

En cas de dépassement de la période initiale ou du maximum, l'employeur est tenu de payer le salaire normal pour ces journées.

14.7. Délégation syndicale

Afin de rendre possible le contrôle par la délégation syndicale, l'employeur est tenu d'informer celle-ci des raisons économiques justifiant la suspension. Il doit fournir cette information en même temps qu'il fait parvenir l'avertissement aux travailleurs.

La délégation syndicale est aussi compétente pour le contrôle de la combinaison extraordinaire du chômage temporaire avec des heures supplémentaires, le but étant de combattre les abus. Le FSE contrôle également le recours au chômage temporaire.

15. JOURNÉE DE TRAVAIL NON COMMENCÉE OU INTERROMPUE

(Arrêté Royal relatif à la rémunération des ouvriers de la construction pour les heures de travail perdues par suite d'intempéries au cours d'une journée de travail interrompue du 16 décembre 1981 publié au Moniteur Belge le 16 janvier 1981 comme modifié par l'arrêté royal du 3 mai 1999 publié au Moniteur Belge le 23 juin 1999).

15.1. Règle générale

Dans le parachèvement et les travaux de plafonnage et de staff (code ONSS 26 ou 44) toute journée de travail non commencée ou interrompue doit être rémunérée au salaire plein (loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail, art. 27).

Conditions : le travailleur doit se présenter normalement au travail, ne pas avoir été averti au préalable et les causes empêchant de travailler doivent être indépendantes de sa volonté.

15.2. Dispositions particulières du gros-œuvre

Une règle particulière s'applique aux travaux de maçonnerie et de béton, aux travaux de terrassement, aux travaux maritimes et fluviaux, aux travaux de dragage, aux travaux de route, d'asphaltage et de bitumage, aux travaux de couverture de construction, le rejointoyage de façades, etc. (c.à.d. les entreprises avec l'indice 24 ou 54).

- **Journée de travail non entamée** : si, à l'arrivée sur le chantier, le travailleur ne peut pas entamer le travail à cause du mauvais temps et qu'il doit rentrer à la maison, il a le droit à l'allocation de chômage et conserve son droit à l'indemnité de déplacement et de mobilité. La case correspondante sur la carte C3.2A ne doit pas être noircie ;
- **Journée de travail interrompue** : si le travail est interrompu dans le courant de la journée à cause du mauvais temps, le travailleur a droit à 50 % du salaire horaire pour les heures non-prestées. L'autre partie est payée indirectement via les timbres intempéries, ce qui correspond à 2 % du salaire annuel brut (chapitre

III). Ces timbres sont toujours payés, qu'il y ait eu effectivement intempérie ou non.

15.3. A quelles conditions l'employeur paie-t-il les 50 % du salaire ?

L'employeur décide s'il y a lieu dans le courant de la journée d'interrompre ou non le travail. L'ouvrier peut être obligé de se tenir à la disposition de son employeur pour exécuter toute tâche qui peut lui être raisonnablement attribuée, soit à l'abri, soit en lui procurant les vêtements de travail adéquats. L'employeur n'est pas obligé de payer les 50 % pour un jour déterminé lorsque l'ouvrier a négligé de se conformer aux instructions qui lui auraient été données dans le cadre de l'arrêt du travail, de la reprise du travail ou du fait de devoir rester à la disposition.

Exemple : un ouvrier entame sa journée mais après 4 heures, il doit arrêter le travail. L'employeur paie le salaire intégral pour les 4 heures prestées plus 50 % pour les 4 heures non-prestées (50 % x 4 heures = 2 heures payées). Au total, l'ouvrier est donc rémunéré pour 6 heures de travail. Ce salaire est payé en même temps que le salaire ordinaire pour la période concernée. En outre, l'ouvrier reçoit des timbres intempéries.

15.4. Dans quel cas l'employeur est-il dispensé du paiement ?

L'employeur est dispensé du paiement visé à l'article 2 lorsque, pour la journée considérée, l'ouvrier a négligé de se conformer aux instructions qui lui ont été données en ce qui concerne :

- la cessation du travail
- la reprise du travail
- le fait de rester à la disposition de l'employeur ;
- l'accomplissement des tâches visées au point précédent.

16. SUSPENSION POUR CAUSE D'INTEMPÉRIES

La loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail prévoit en son article 50 que :

“Les intempéries suspendent l'exécution du contrat dans la mesure où elles empêchent le travail et à la condition que l'ouvrier ait été averti de n'avoir pas à se présenter.

Si les conditions atmosphériques permettent une reprise du travail, l'ouvrier doit être averti de celle-ci.

Lorsque la période de suspension de l'exécution du contrat visée à l'alinéa 1er dépasse un mois, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis."

17. SUSPENSION POUR "GEL"

Les jours de chômage temporaire coïncidant avec une période d'intempéries-gel ou neige persistante, reconnue par Constructiv sont indemnisés séparément.

Ces jours ouvrent le droit à une indemnité-gel, qui est octroyée en plus du crédit de 60 jours.

Par la suite, ces jours donnent également lieu au paiement de l'indemnité-gel complémentaire spéciale, en guise de compensation pour la perte subie en matière de pécule légal.

Ces jours entrent en ligne de compte pour l'obtention d'une carte de légitimation ayant droit. Voir : chapitre III, point 2 " Allocations complémentaires de chômage et indemnité gel complémentaire spéciale ".

18. LICENCIEMENT

Il est mis fin à un contrat de travail à durée indéterminée par la communication du préavis ; ceci implique :

- que le préavis soit communiqué de façon valable ;
- que le délai de préavis soit respecté.

18.1. Licenciement pour motif grave

En cas de licenciement pour motif grave, il est mis fin au contrat de travail sans délai de préavis. Le motif grave est un manquement grave qui a pour effet de rendre toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur immédiatement et définitivement impossible. Ceci est à interpréter de façon très stricte. Le motif grave peut toujours être contesté devant le Tribunal du travail. Le licenciement pour motif grave ne peut plus être signifié si le fait est connu depuis au moins 3 jours ouvrables.

18.2. Chômage économique/intempéries

Le travailleur peut mettre fin au contrat sans observer de délai de préavis au cours d'une période de chômage économique ou d'intempéries (en cas d'intempéries ce n'est possible qu'après 4 semaines de suspension).

Attention : si le travailleur a donné lui-même sa démission et s'il est licencié dans son nouvel emploi dans le mois (4 semaines) qui suit, il risque une sanction de l'ONEM.

19. DÉLAI DE PRÉAVIS

19.1. Général

Depuis déjà des années, une distinction était opérée entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis.

La loi relative à l'instauration d'un statut unique pour les ouvriers et employés entendait mettre fin à ces différences.

L'objectif était de veiller à ce que chaque travailleur (ouvrier/employé) ait droit au même délai de préavis à partir du 01/01/14.

Toutefois, cette loi comportait une série d'exceptions de sorte que les ouvriers du bâtiment étaient exclus des nouveaux délais de préavis.

La Centrale Générale - FGTB a contesté cette discrimination flagrante auprès de la Cour constitutionnelle et a obtenu gain de cause au terme de son combat juridique ! Il s'ensuit que depuis le 01/01/18, les nouveaux délais de préavis s'appliquent également aux ouvriers de la construction !

Les nouveaux délais de préavis sont applicables depuis 01/01/2018 et sont calculés à partir du 01/01/2014 comme cela a été le cas pour presque tous les secteurs en 2014.

Nous distinguons 2 possibilités :

- Si le contrat de travail a débuté à partir du 1er janvier 2014, les nouveaux délais de préavis sont d'application en cas de licenciement
- Si le contrat de travail a débuté avant le 1er janvier 2014, il faut prendre une 'photo'. Pour la première période, jusqu'au 31 décembre 2013, il faut appliquer les 'anciens' délais de préavis sectoriels. A partir du 1er janvier 2014, il faut utiliser les nouveaux délais de préavis. Ensuite on additionne les deux parties pour arriver au délai de préavis total. Pour le calcul des 'anciens' délais de préavis sectoriels, il faut faire une distinction entre les contrats de travail ayant débuté avant et après le 01.01.2012

Nouveaux délais de préavis (depuis le 01/01/2018) pour le contrat de travail entamé à partir du 01.01.2014

Ancienneté	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par l'ouvrier
< 3 mois	2 semaines	1 semaine
3 < 6 mois	4 semaines	2 semaines
6 < 9 mois	6 semaines	3 semaines
9 < 12 mois	7 semaines	3 semaines
12 < 15 mois	8 semaines	4 semaines
15 < 18 mois	9 semaines	4 semaines

18 < 21 mois	10 semaines	5 semaines
21 < 24 mois	11 semaines	5 semaines
2 < 3 ans	12 semaines	6 semaines
3 < 4 ans	13 semaines	6 semaines
4 < 5 ans	15 semaines	7 semaines
5 < 6 ans	18 semaines	9 semaines
6 < 7 ans	21 semaines	10 semaines
7 < 8 ans	24 semaines	12 semaines
8 < 9 ans	27 semaines	13 semaines
9 < 10 ans	30 semaines	13 semaines
10 < 11 ans	33 semaines	13 semaines
11 < 12 ans	36 semaines	13 semaines
12 < 13 ans	39 semaines	13 semaines
13 < 14 ans	42 semaines	13 semaines
14 < 15 ans	45 semaines	13 semaines
15 < 16 ans	48 semaines	13 semaines
16 < 17 ans	51 semaines	13 semaines
17 < 18 ans	54 semaines	13 semaines
18 < 19 ans	57 semaines	13 semaines
19 < 20 ans	60 semaines	13 semaines
20 < 21 ans	62 semaines	13 semaines
21 < 22 ans	63 semaines	13 semaines
22 < 23 ans	64 semaines	13 semaines
... (+1)	... (+1)	13 semaines

Contrat de travail entamé avant le 01.01.2012

Ancienneté	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par l'ouvrier
< 6 mois	3 jours	1 jour
6 mois < 3 ans	2 semaines	1 semaine
3 ans < 5 ans	4 semaines	2 semaines
5 ans < 10 ans	4 semaines	2 semaines
10 ans < 15 ans	4 semaines	2 semaines
15 ans < 20 ans	4 semaines	2 semaines
20 ans	8 semaines	4 semaines

Contrat de travail entamé à partir du 01.01.2012

Ancienneté	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par l'ouvrier
< 6 mois	4 jours	1 jour
6 mois < 3 ans	16 jours	1 semaine
3 ans < 5 ans	32 jours	2 semaines
5 ans < 10 ans	32 jours	2 semaines
10 ans < 15 ans	32 jours	2 semaines
15 ans < 20 ans	32 jours	2 semaines
20 ans	64 jours	4 semaines

19.2. Indemnité complémentaire de licenciement (ICL)

Une indemnité compensatoire de licenciement est prévue pour les ouvriers qui étaient en service avant 2014 et qui ont été licenciés après le 1er janvier 2014. L'objectif de cette réglementation est de compenser la différence du passé dans les délais de préavis entre ouvriers et employés. Le secteur de la construction adhéra à ce système le 01.01.2018.

La période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement est déterminée sur base de la formule suivante : (a) - (b) + (c) dans laquelle :

(a) = toutes les années d'ancienneté comme si le travailleur avait toujours travaillé dans le cadre du nouveau régime

(b) = droits cliqués au 31 décembre 2013

(c) = ancienneté accumulée à partir du 1er janvier 2014 jusqu'au licenciement.

Exemple - Licenciement

En service : 01/02/2010

Hors service : 30/11/2018

(a) ancienneté totale :

8 ans et 10 mois = 27 semaines (voir nouveaux délais de préavis)

(b) préavis ouvrier jusqu'au 31/12/2013 :

3 ans et 11 mois = 4 semaines (délais de préavis avant le 01/01/2012)

(c) préavis du 01/01/2014 au 30/11/2018 :

4 ans et 11 mois = 15 semaines

Ce travailleur de la construction a donc un préavis de 19 semaines (=4 + 15) qu'il devra prêter ou qu'il recevra comme indemnité de licenciement. Il recevra aussi une indemnité compensatoire de licenciement nette de 8 semaines (=27 - 19).

L'ICL est payée par l'ONEM via le service de chômage du syndicat et est nette (exonérée d'ONSS et de précompte professionnel). L'ICL ne peut être cumulée avec les indemnités de chômage.

Aussi en cas de RCC on a droit à l'indemnité compensatoire de licenciement.

En cas de démission par le travailleur, il n'a pas droit à l'ICL.

Exemple - démission :

En service : 01/02/2010

Hors service : 30/11/2018

(b) préavis jusqu'au 31/12/2013 :

3 ans et 11 mois = 2 semaines

(c) préavis du 01/01/2014 au 30/11/2018 :

4 ans et 11 mois = 7 semaines

Ce travailleur devra donc prêter 9 semaines de préavis s'il démissionne.

Le délai de préavis ne peut jamais dépasser 13 semaines en cas de démission.

19.3. Sanction : indemnité de rupture

Si le délai de préavis n'est pas respecté, une indemnité de rupture doit être payée. Celle-ci est égale au salaire correspondant à la période de préavis ordinaire.

19.4. Dispense de prestations

L'employeur peut dispenser de prestations le travailleur pendant la période de préavis. L'interdiction de prestations est alors une rupture de contrat et l'indemnité de rupture est due pour la période restante.

19.5. Absence au cours du préavis

Au cours du délai de préavis, le travailleur peut s'absenter tout en conservant le salaire de son travail afin de chercher un nouvel emploi. Ces absences sont limitées à une ou deux par semaine sans que la durée totale de l'absence puisse dépasser un jour de travail par semaine.

19.6. Suspension du délai de préavis

- Si le travailleur démissionne, le délai de préavis se poursuit même pendant la suspension du contrat de travail. En cas de chômage économique (suspension complète) ou d'intempéries (après 4 semaines), le travailleur peut démissionner sans préavis, voir plus haut.
- Si l'ouvrier est licencié par l'employeur, le délai de préavis est suspendu dans les cas suivants :
 - o la période principale (fin d'année) des jours de repos dans la construction ;
 - o les vacances (tant collectives qu'individuelles) ;
 - o maladie/accident ;
 - o intempéries/chômage économique ;
 - o jours complets de récupération à la suite d'heures supplémentaires ;
 - o grève

19.7. Détention préventive

La détention préventive suspend le délai de préavis. Le délai de préavis prend cours ou reprend cours à partir du jour où le travailleur reprend le travail. Dans les autres cas de suspension, le préavis se poursuit.

19.8. Comment le préavis est-il notifié ?

L'employeur peut notifier le préavis par :

- l'envoi d'une lettre recommandée (la date de la notification est le 3e jour après l'expédition, voir plus haut) ;
- une signification par exploit d'huissier de justice.

La notification du préavis par la remise par l'employeur d'une simple lettre est nulle et non avenue.

Le travailleur peut notifier sa démission :

- par la remise d'une lettre à l'employeur (voir exemple ci-après)
- par l'envoi d'une lettre recommandée (la date de la signification est le 3e jour après l'expédition, voir plus haut) ;
- par une signification par exploit de justice.

19.8.1. 18.8.1 Exemple d'un préavis donné par le travailleur

L'employeur doit signer le double de la lettre comme preuve de réception. S'il refuse, le préavis doit être prouvé par d'autres moyens, par ex. par des témoins. Si cela s'avère impossible, le préavis doit être notifié d'une autre manière.

L'employeur doit signer le double de la lettre comme preuve de réception.

Notification de préavis

Le soussigné (nom et adresse du travailleur)

avertit par la présente (nom et adresse de l'employeur)

qu'il donne son préavis débutant le

Le délai de préavis couvre la période du au

Fait en double exemplaire à le

Pour réception :

(signature de l'employeur) (signature du travailleur)

20. PETIT CHÔMAGE

(A.R. du 28 août 1963 et CCT du 8 mai 2003)

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur ; s'il n'en a pas la possibilité, il est tenu d'aviser ce dernier dans le plus bref délai ; il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

MOTIF DE L'ABSENCE	DUREE DE L'ABSENCE
Mariage du travailleur	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, 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.
Décès du conjoint ou de la personne avec laquelle l'ouvrier cohabite légalement (*).	Dix jours, dont trois jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès.
Décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, 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.	3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, 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 n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (*) ou participation à la fête de la «jeunesse laïque" là où elle est organisée (*).	Le jour de l'événement.
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Adoption d'un enfant	Maximum 6 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.

(*) Lorsque la communion solennelle ou la participation à la fête de la jeunesse laïque de leur enfant ou de l'enfant de leur conjoint coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, les travailleurs ont droit, sans perte de salaire, à un jour d'absence qui sera le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement.

Congé en cas de naissance d'un enfant du travailleur

NAISSANCE ENFANT

Personne qui donne naissance :

Congé de maternité : de 15 semaines (17 à 19 semaines en cas de naissances multiples).

Congé prénatal : minimum 9 semaines et 7 jours avant la date prévue de l'accouchement.

Congé postnatal : minimum 9 semaines (14 semaines maximum avec report du congé prénatal).

La mutualité indemnise : 82 % du salaire brut non plafonné durant les 30 premiers jours ; 75 % du salaire brut plafonné à partir du 31^{ème} jour et en cas de prolongation.

Père/co-parent :

20 jours de congé de naissance.

Remarques :

- L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ;
- Le beau-frère, la belle-soeur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-soeur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur ;
- Pour l'application de la présente convention collective de travail, la personne avec laquelle l'ouvrier cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint de l'ouvrier.

21. JOURS FÉRIÉS

Le travailleur a droit à 10 jours fériés par an.

Le jour férié qui coïncide avec un dimanche ou une journée d'inactivité habituelle est remplacé par le jour de travail normal qui suit ce jour férié. Ceci est appliqué par défaut.

Un autre jour de remplacement peut toutefois être fixé dans le cadre des accords sectoriels concernant les dates de vacances ou encore au niveau de l'entreprise.

JOURS FERIES 2023	JOURS FERIES 2024	JOURS FÉRIÉ 2025
Le dimanche 1er janvier (Nouvel An) (remplacé par le lundi 2 janvier obligatoirement)	Le lundi 1er janvier (Nouvel An)	Le mercredi 1 janvier (Nouvel an)
Le lundi 10 avril	Le lundi 1er avril	Le lundi 21 avril
Le lundi 1er mai (Fête du Travail)	Le mercredi 1er mai (Fête du Travail)	Le jeudi 1 mai (Fête du travail)
Le Jeudi 18 mai	Le jeudi 9 mai	Le jeudi 29 mai
Le lundi 29 mai	Le lundi 20 mai	Le lundi 9 juin
Le vendredi 21 juillet (Fête nationale)	Le vendredi 16 août (obligatoire en remplacement du dimanche 21 juillet)	Le lundi 21 juillet
Le mardi 15 août	Le jeudi 15 août	Le vendredi 15 août
Le mercredi 1er novembre	Le vendredi 1er novembre	le lundi 10 novembre (obligatoire en remplacement du samedi 1er novembre 2025)
Le samedi 11 novembre (Armistice) (remplacé par le lundi 13 novembre obligatoirement)	Le lundi 11 novembre (Armistice)	Le mardi 11 novembre (Armistice)
Le lundi 25 décembre	Le mercredi 25 décembre	Le jeudi 25 décembre

21.1. Pendant une suspension

(AR du 18 avril 1974, art. 12 et 13 - Arrêté royal déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.)

L'ouvrier conserve le droit au salaire pour les jours fériés qui coïncident avec une des suspensions du contrat de travail suivantes :

- les vacances ;
- le chômage partiel (raisons économiques, intempéries, accident technique) ;
- maladie, accident, accident de travail ou maladie professionnelle à condition que le jour férié tombe pendant les 30 premiers jours après le début de l'incapacité de travail ;
- une grève, à condition que le jour férié tombe pendant les 30 premiers jours après le début de la grève ;
- un cas de force majeure ou d'autres suspensions mentionnées par la loi sur le contrat de travail, à condition que le jour férié tombe pendant les 14 premiers jours de la suspension).

21.2. Après licenciement

Dans les cas suivants, l'ouvrier conserve son droit au salaire pour les jours fériés qui surviennent après la fin du contrat de travail :

- lorsque le travailleur est resté au service de l'employeur pendant une période de 15 jours à un mois, sans interruption qui lui soit attribuable, l'employeur est tenu de payer le salaire pour 1 jour férié survenant dans les 14 jours calendrier suivant la fin du contrat ;
- lorsque la durée de l'occupation dépasse un mois sans interruption attribuable au travailleur, l'employeur est tenu de payer le(s) jour(s) férié(s) survenant dans les 30 jours calendrier suivant la fin du contrat ;
- lorsque la durée de l'occupation est inférieure à 15 jours calendrier, l'employeur n'est pas obligé de payer le salaire pour le(s) jour(s) férié(s) survenant dans les 30 jours calendrier qui suivent la fin du contrat de travail.

Ce droit est supprimé lorsque l'ouvrier donne sa démission sans qu'il n'invoque un motif urgent ou lorsqu'il est licencié pour motif grave. Il est mis fin à ce droit dès que l'ouvrier commence à travailler pour un nouvel employeur.

21.3. Les jours fériés de Noël et du 1er janvier

(CCT du 30 juin 2008, art. 3 - relative au paiement du salaire afférent aux jours fériés du 1er janvier et de Noël.)

La C.C.T. construction ouvre le droit au salaire pour ces 2 jours fériés lorsqu'ils tombent pendant les 60 premiers jours après licenciement par un employeur de la construction, sauf pour motif grave.

22. RÈGLEMENT DE TRAVAIL

22.1. Général

La Commission Paritaire de la Construction a approuvé le 28 octobre 1965 un règlement de travail-type. Chaque entreprise de la construction, quel que soit le nombre de travailleurs qu'elle occupe, est tenue de mettre son règlement en conformité avec ce règlement-type (en fonction de la législation actuelle).

Le règlement de travail est une convention qui complète le contrat de travail individuel et qui détermine les conditions générales auxquelles le travail doit être presté dans l'entreprise. Il fixe les heures de travail, détermine le mode et la date de paiement, ...

L'employeur est tenu de remettre un exemplaire du règlement de travail à chaque travailleur nouvellement engagé.

Sur chaque chantier, un exemplaire du règlement de travail doit être disponible. Ceci doit permettre, entre autres, le contrôle par les services d'inspection des horaires sur les chantiers.

Le contenu du règlement de travail ne peut être imposé de façon unilatérale par l'employeur. Il doit faire l'objet d'une négociation et prendre la forme d'un accord unanime.

L'élaboration et la modification du règlement de travail sont soumises à une procédure spéciale.

- Entreprises comptant un conseil d'entreprise (délégation syndicale) : l'accord de tous les membres de la délégation syndicale est requis. En cas de litige, une procédure spéciale est prévue ;
- Entreprises sans conseil d'entreprise (délégation syndicale) : le projet de règlement ou de modification doit être annoncé par l'employeur par voie d'affichage.

Chaque travailleur a le droit de demander une copie du texte. Les réclamations ou observations peuvent soit être notées dans le registre des réclamations, soit communiquées à l'Inspection Sociale, et ce dans les huit jours.

Si un accord s'avère impossible, l'Inspection s'efforcera de procéder à une conciliation dans les 30 jours. Si le litige perdure, il pourra être soumis à la commission paritaire du secteur.

22.2. Exemple de règlement de travail pour les employeurs et les ouvriers de l'industrie de la construction

Conditions d'embauche

Art. 1 - Chaque travailleur est embauché par l'employeur ou son préposé dûment mandaté. L'embauche de tout ouvrier, chef ouvrier ou contremaître suppose de la part de celui-ci la connaissance de sa profession.

Horaire

Art. 2.

1) L'horaire normal comporte 40 heures de travail effectif réparties sur les cinq premiers jours de la semaine. Il est fixé comme suit :

Matin : Après-midi :

Lundi de à et de à

Mardi de à et de à

Mercredi de à et de à

Jeudi de à et de à

Vendredi de à et de à

A noter que le cas échéant, dans les cas énumérés ci-après, les prestations hebdomadaires peuvent, de commun accord entre l'employeur et les représentants du personnel, être réparties autrement que de façon égale sur les cinq premiers jours de la semaine :

- a) Cas du travail organisé en équipes.
- b) Cas des travaux subissant l'influence des marées.
- c) Cas des travaux de dragage dans les canaux et rivières lorsqu'ils doivent être interrompus pour permettre la navigation.
- d) Cas des équipes spécialisées d'ouvriers chargés de procéder à l'entretien ou à la réparation du matériel d'entreprise.
- e) Cas des équipes d'ouvriers des entreprises de négoce de matériaux de construction occupés au déchargement des bateaux et des wagons.
- f) Cas des ouvriers qui, en raison de l'éloignement de leur domicile, ne peuvent rejoindre celui-ci chaque jour. Toutefois, pour ces derniers ouvriers, le régime des cinq jours de travail par semaine est respecté.

2) Temps de repos accordé :

Matin de à

Après-midi de à

Quand le travail s'effectue par équipes successives, l'horaire est fixé comme suit :
Les dispositions qui précèdent ne visent que la journée régulière de travail.

- 3) Des heures supplémentaires pourront être prestées moyennant les autorisations ou avertissements prévus par les dispositions légales et les conventions collectives entérinées par arrêté royal.

Par ailleurs, des heures supplémentaires exceptionnelles pourront également être imposées sur décision de la direction, dans les cas prévus par la loi.

L'horaire de travail fixé par le présent article ne peut être réduit pendant la période au cours de laquelle la durée de l'éclairement naturel est diminuée.

Début du travail

Art. 3. - Les ouvriers doivent arriver au chantier ou à l'atelier en temps utile pour être au travail à l'heure prescrite.

Tout ouvrier arrivant après le pointage ou après l'appel doit faire constater l'heure de son arrivée par le chef responsable désigné à cet effet.

Sauf lorsque le retard est dû à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier, celui-ci sera payé pour ses prestations effectives calculées à partir du début réel de son travail.

Jours de repos réguliers

Art. 4. - Sont considérés comme jours de repos réguliers :

- a) les samedis ;
- b) les dimanches ;
- c) les vacances annuelles légales ;
- d) les jours fériés payés (1er janvier, Lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 21 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël) ;
- e) les jours de petit chômage ;
- f) les jours non prestés, qui sont prévus comme jours de repos compensatoire en application de la loi sur la durée du travail et du repos du dimanche ;
- g) les journées éventuellement convenues (kermesses locales et autres, citées ci-après).

N.B. Une annexe au règlement de travail doit indiquer les jours de remplacement lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité.

Elle doit également indiquer les modalités d'application du repos compensatoire.

Mode de rémunération et conditions de travail

Art. 5. - Sauf convention contraire, le salaire est fixé par heure. Les conditions générales de travail minima en usage dans l'entreprise sont celles prévues par la convention collective conclue en commission paritaire nationale de la construction. Dans le cas où le salaire n'est pas fixé à l'heure, tout autre mode de rémunération du travail fera l'objet d'un accord écrit collectif ou individuel.

Cet accord indiquera la nature des travaux, le prix, le mode de mesurage, de contrôle, de paiement et en général toutes les conditions jugées nécessaires pour l'exécution de ces travaux ; pour le surplus, il sera soumis aux dispositions du présent règlement pour toutes les clauses non explicitement prévues.

Modes de retenues légales

Art. 6. - Les retenues sur les salaires, imposées par la législation sociale et fiscale, sont opérées lors de chaque paie ou à la dernière paie du mois, lorsqu'il est procédé au paiement du salaire par acomptes.

Les ouvriers fourniront à la demande de l'employeur les renseignements voulus pour l'application de cette législation.

Ils l'informeront en outre, spontanément et sans délai, de toute modification survenant dans leur état civil, dans la composition de leur ménage ou dans la situation des membres de leur famille, de nature à influencer cette application.

Consultation des documents sociaux

Art. 7. - Les divers documents prévus par la législation sociale dont la garde temporaire par l'employeur est imposée par la loi, pourront être consultés aux endroits, jours et heures spécifiés ci-après :

Endroits :

Jours : le et le

Heures : de à (2 fois une heure par semaine)

Epoques de paiement

Art. 8. - Les états de salaires sont clôturés :

(* chaque semaine : le (spécifier le jour) ;

(* toutes les deux semaines : le (spécifier le jour) ;

(* tous les demi-mois : le (spécifier les dates) ;

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail

à (mention du lieu de paiement), le ème jour ouvrable après le jour ou la date de clôture mentionnée.

(* biffer les mentions inutiles.

Si la date de paiement ainsi déterminée coïncide avec la période des vacances annuelles, un acompte de 80 % de la rémunération brute normale est payé avant le départ en vacances.

A chaque paie, l'employeur remettra à l'ouvrier la fiche de salaire prévue par la loi. Lors de la paie, aucune réclamation ne sera admise, sauf si elle porte sur les montants des espèces remises à l'ouvrier.

Toute différence constatée entre la somme remise à l'ouvrier et le montant du salaire indiqué sur l'état de paie doit être signalée au moment de la remise de la somme contestée.

Les autres réclamations éventuelles seront reçues au bureau de chantier ou, à défaut, au bureau de l'entreprise dans les trois jours ouvrables qui suivent celui de la paie.

Passé ce délai, aucune réclamation ne sera admise sauf cas de force majeure, tels que maladie, décès dans la famille, etc.

Les ouvriers peuvent cependant introduire leurs réclamations à tout moment, dans les délais des prescriptions prévus par la loi, éventuellement par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux. La remise du salaire entre les mains d'une tierce

personne n'aura lieu que sur production d'une déclaration dûment signée, désignant la personne autorisée à percevoir la paie, pour autant que celle-ci ne fasse pas l'objet d'une des exclusions prévues par la loi du 12 avril 1965 réglant le paiement des rémunérations.

Cette personne devra prouver son identité.

Rupture du contrat de travail

Art. 9. - Sous peine de nullité, la notification du préavis se fait par la remise d'un écrit à l'autre partie, indiquant le début et la fin du préavis. La loi relative aux contrats de travail impose à l'employeur de remettre le préavis au travailleur par l'envoi d'une lettre recommandée à la poste.

Art. 10. - DELAIS DE PREAVIS

Art. 11. - Toute indemnité, tous dommages et intérêts dus par l'ouvrier du chef de rupture d'engagement sont imputables sur le salaire, pour autant que la rupture de contrat dans le chef de l'ouvrier est reconnue ou n'est pas contestée.

En cas de renvoi ou de démission de l'ouvrier, la rémunération restant due doit lui être payée le plus vite possible mais en tenant compte du délai usuel dans l'entreprise et éventuellement des facilités ou des obstacles à l'établissement des comptes.

S'il veut éviter de se déplacer, l'ouvrier accepte que le paiement de cette rémunération se fasse à l'intervention de l'administration des postes, de l'office des chèques postaux ou d'une banque. Toutefois, la rémunération restant due doit être payée au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement.

Art. 12. - En cas de renvoi ou de démission, l'ouvrier doit recevoir :

- a) sa carte intempéries et/ou sa carte de fidélité ;
- b) s'il est soumis au Règlement Général pour la protection du travail (titre II, chapitre III (section I), une copie des renseignements le concernant, tels que ceux figurant sur la liste du personnel prévus par l'article 144 et se rapportant au dernier examen médical subi par l'intéressé ;
- c) une copie de son compte individuel de l'année en cours et celui de l'année précédente si ce compte n'a pas encore été remis à l'intéressé ;
- d) le certificat légal mentionnant le début, la fin et la nature des prestations ainsi que le nombre de journées de travail déclarées à l'O.N.S.S. pendant l'exercice en cours.

Suspension du contrat à l'occasion des vacances annuelles

Art. 13. - En cas de fermeture de l'entreprise à l'occasion des vacances annuelles, l'employeur délivre le certificat de chômage prescrit aux ouvriers qui ne peuvent prétendre à un pécule de vacances couvrant la totalité de la période de fermeture.

Suspension du contrat en cas d'appel ou de rappel sous les armes et service de l'objecteur de conscience

Absences pour incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident Art. 15. - Pour pouvoir bénéficier de la législation relative aux absences résultant d'une incapacité de travail, l'ouvrier doit :

- a) avertir immédiatement l'entreprise, par téléphone ou autrement. Dès que survient l'incapacité, contacter à cet effet :

Monsieur/ Madame/ X :

Tél. :

Adresse :

- b) dans les deux jours ouvrables, fournir à l'entreprise un certificat médical attestant l'incapacité de travail et indiquant la durée de celle-ci.

Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la date initialement prévue, le certificat médical doit être renouvelé dans les deux jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai précédemment fixé.

L'employeur pourra convenir avec ses ouvriers de toutes les modalités d'introduction des certificats médicaux : soit envoi recommandé aux frais de l'employeur, soit à défaut d'un tel envoi, remise d'un accusé de réception à la personne qui apporte le certificat - à l'employeur ou à ses délégués et précisant le moment auquel le certificat a été remis.

L'ouvrier est également tenu de :

1. recevoir un médecin délégué éventuellement par l'entreprise et se laisser examiner par lui aux fins de vérifier la réalité de l'incapacité ;
2. se présenter, dans les circonstances prévues par la loi, chez le médecin contrôleur désigné par l'employeur, si le certificat médical ne l'a pas déclaré incapable de se déplacer.

Toute absence due à une incapacité de travail et non justifiée par un ou plusieurs certificats médicaux successifs sera considérée comme absence injustifiée.

Accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail

Art. 15. - Au cas où l'employeur ou son assureur aurait organisé un service médical, conformément à l'article 3 des lois sur la réparation des dommages résultant des accidents de travail et aux articles 41 et 42bis du règlement général d'exécution, les blessés sont tenus de se conformer aux dispositions reprises aux annexes du présent règlement.

Art. 16. - Si l'employeur ou l'assureur n'a pas institué à sa charge un service médical, pharmaceutique et hospitalier, la victime a le libre choix du médecin et du pharmacien et en ce qui concerne les services hospitaliers, exclusivement parmi ceux qui sont agréés. Dans ce cas, l'employeur n'est tenu qu'à concurrence de la somme fixée par un tarif établi par arrêté royal. Même si le travailleur a le libre choix du médecin et du pharmacien, les secours immédiats seront donnés dans les conditions fixées dans l'annexe du présent règlement.

Tout travailleur qui se blesse au travail, ne fût-ce que légèrement, doit immédiatement prévenir son chef d'équipe, le responsable du chantier ou l'employeur.

Si l'accident est survenu sur le chemin du travail, il doit être déclaré au responsable du chantier ou à l'employeur endéans les 48 heures en indiquant le lieu, le temps et les circonstances.

Art. 17. - Au cours du traitement, le chef d'entreprise ou l'assureur dans le cas où la victime a le libre choix du médecin, du pharmacien et du service hospitalier, et dans le cas contraire, la victime ou les ayants droit pourront désigner un médecin chargé de contrôler le traitement. Ce médecin aura le libre accès auprès de la victime, le médecin traitant étant prévenu.

Dans tous les cas et à condition qu'elle soit à même de se déplacer, la victime sera tenue de se rendre à l'endroit que lui désignera l'employeur ou son assureur en vue de pratiquer les examens qu'ils estiment utiles et d'exercer leur droit de contrôle.

Art. 18. - En cas d'accident ou de malaise grave, le transport du blessé ou du malade au cabinet du médecin, au dispensaire, à la clinique ou au domicile du médecin se fera aux frais de l'entreprise après que les premiers soins auront été donnés ainsi qu'il est stipulé à l'annexe.

Sécurité du travail

Art. 19. - Les ouvriers prêteront l'attention nécessaire à leur sécurité personnelle et à celle de leurs compagnons de travail. A cette fin, l'employeur ou ses délégués recevront les plaintes et réclamations des ouvriers selon les formes prescrites par les dispositions réglementant la matière.

Ainsi, les ouvriers auront à avertir les membres de la délégation syndicale et à défaut, l'employeur ou ses délégués, de toute cause de danger qu'ils constateront telle que la qualité des échelles, du monte-charge, des poulies et des engins mis à leur disposition. L'employeur est tenu d'examiner ces plaintes avec la délégation syndicale là où elle existe et de prendre les mesures nécessaires.

En attendant qu'il soit statué sur ces plaintes, il est défendu à l'ouvrier de se servir des outils ou du matériel jugés pour lui défectueux ou de rester dans une situation dangereuse, sans préjudice de l'application de l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 20. - L'employeur ou ses délégués sont tenus :

- a) d'observer les dispositions du Règlement Général pour la Protection du Travail en ce qui concerne la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail et plus spécialement de n'utiliser que des moyens individuels de protection qui répondent aux normes de sécurité et de les maintenir en bon état ;
- b) d'observer strictement les recommandations en matière de sécurité, d'hygiène dans la construction, éventuellement faites par la commission paritaire, le Comité

Professionnel pour la Prévention et la Protection au Travail ou du comité national d'action ;

- c) de faire exécuter les travaux dans les conditions de sécurité et de salubrité nécessaires ;
- d) d'informer les ouvriers des mesures à prendre en matière de sécurité et d'hygiène, plus précisément avant de leur faire effectuer des travaux qui présentent des dangers en matière d'accident et/ou de maladies professionnelles ;
- e) de prendre sur le champ des mesures pouvant écarter les dangers immédiats.

Discipline

Art. 21.

- a) L'employeur et ses représentants sont tenus d'observer vis-à-vis de l'ouvrier les mêmes règles de justice, de morale et d'estime que vis-à-vis des autres membres du personnel et des cadres.

Les ordres et les instructions nécessaires à la bonne exécution du travail seront donnés en respectant la personnalité et la profession de chacun, dans un esprit de bonnes relations humaines et de promotion professionnelle et sociale, sans porter atteinte à la dignité de l'ouvrier.

On sera particulièrement attentif à ce sujet en ce qui concerne les jeunes, les handicapés et les étrangers.

Le personnel de surveillance et les ouvriers se doivent mutuellement le respect dû à des êtres humains.

Les plaintes et observations sont formulées par la délégation syndicale ou, à défaut, par la voie hiérarchique.

- b) L'employeur et ses représentants s'interdisent de se livrer à des traitements contraires aux bonnes mœurs, de s'occuper de la vie privée, de la famille, de l'habitation, des convictions et de l'affiliation à quelque organisation que ce soit :

- de porter atteinte à la dignité, à la promotion sociale et à la bonne entente entre les ouvriers, aux relations existant entre l'ouvrier et son délégué syndical ;

- de proférer des menaces et des injures, de tourmenter, d'humilier ou de maltraiter les ouvriers ;

- de laisser utiliser des locaux, du matériel, des machines, des produits, des moyens individuels de protection qui ne répondent pas aux conditions de sécurité et d'hygiène.

- c) L'employeur et son délégué respecteront la législation belge sur l'emploi des langues pour les ordres, les instructions, les entretiens ainsi que pour les documents remis à l'ouvrier.

Abonnements sociaux

Art. 22. - Pour obtenir l'intervention de l'employeur dans le coût des abonnements sociaux, l'ouvrier est tenu de remettre à l'employeur tout document justificatif que ce dernier serait en droit d'exiger en vertu de la législation ou de la réglementation en vigueur.

Le paiement de l'intervention se fera avec le salaire de la période de paie dont l'ouverture suit la date de la remise du document.

Divers

Art. 23. - Les cas non prévus dans le présent règlement seront résolus sur base des dispositions légales et réglementaires ou, à défaut, suivant un accord conclu entre l'employeur et les représentants syndicaux ou selon l'usage.

Art. 24. - L'employeur soussigné déclare avoir régulièrement porté à la connaissance des travailleurs le présent règlement en l'ayant affiché à partir du _____ de telle manière qu'il soit bien visible par tout le monde.

Date, Signature de l'employeur,

Le présent règlement est déposé au bureau régional de l'inspection des lois sociales du Ministère de l'Emploi et du Travail sous le n° :

Renseignements divers

Dénomination de la firme :

Forme juridique :

Nature de l'entreprise :

Adresse complète :

Localité :

Numéro de téléphone :

Numéro O.N.S.S. :

Organismes N° d'affiliation :

Secrétariat Social agréé :

Compagnie d'assurances accidents de travail (police) :

Caisse de compensation pour allocations familiales :

Caisse de vacances annuelles :

Fonds de Prévoyance pour les maladies professionnelles :

A. Service interne de prévention et de protection

1. Nom du chef de service et de ses adjoints éventuels présents sur le chantier, habilités à donner les premiers soins en cas d'accident :
2. La boîte de secours exigée par le règlement général pour la protection du travail se trouve :
3. Noms et adresses des médecins auxquels les victimes d'un accident de travail peuvent s'adresser si elles résident hors de la région où le service médical, pharmaceutique et hospitalier où le médecin agréé à titre permanent est installé (à remplacer le cas échéant par une annexe au présent règlement :

B. Délégation syndicale

Nom des membres de la délégation syndicale et/ou du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Roulement établi par les délégations syndicales visitant les chantiers :

C. Inspections sociales (adresses complètes)

Ministère de l'Emploi et du Travail :

Ministère de la Prévoyance Sociale :

D. Inspection Technique du Travail (adresse complète) :

E. Inspection Médicale du Travail (adresse complète) :

F. Tribunal du travail :

G. Adresse du Greffe :

23. FORMATION

23.1. Général

(CCT du 26 juin 2023- organisation des régimes de formation et d'emploi).

Les régimes de promotion de l'emploi et de la formation sont organisés et gérés de manière paritaire. C'est le Comité de gestion, au sein de Constructiv qui est chargé de l'évaluation paritaire des régimes de promotion d'emploi et de la formation.

Ce sont les organisations représentatives des employeurs au plan local qui ont un rôle prioritaire dans la promotion de la culture de formation au sein des entreprises.

23.2. Quels sont les objectifs au niveau sectoriel concernant la formation ?

- 1) Augmenter le nombre de participants aux systèmes de formation en alternance organisés par les communautés et les régions ;
- 2) Accroître la transition vers le secteur de la construction des jeunes qui ont participé avec succès à ces systèmes de formation en alternance ;
- 3) Mieux harmoniser ces systèmes d'alternance avec la réalité de la construction ;
- 4) Améliorer la qualité de la formation ;
- 5) Réduire le nombre d'élèves en décrochage dans les systèmes d'alternance.

23.3. Le droit individuel à la formation

(Chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail)

Avant le droit à la formation était collectif, et consistait en un nombre moyen de jours de formation par équivalent temps plein, répartis dans l'entreprise. Désormais, il est individuel et concerne chaque travailleur.

Si l'entreprise compte au moins 20 travailleurs, le nombre de jours de formation est de cinq par an et par travailleur à temps plein.

Si l'entreprise compte entre 10 et 20 travailleurs, ce droit est d'un jour par travailleur à temps plein et par an.

Attention : les partenaires sociaux peuvent, par convention collective de travail rendue obligatoire, modifier le nombre de jours de formation, sans que celui-ci ne puisse être inférieur à deux et sans la possibilité de réduire le nombre de jours dans la trajectoire de croissance.

Dans notre secteur, le droit individuel à la formation a été concrétisé par un trajectoire de croissance, qui vise à atteindre 5 jours de droit individuel à la formation d'ici 2030.

23.3.1. La trajectoire de croissance du droit individuel de formation dans le secteur de la construction

(CCT du 26 juin 2023 - Organisation des régimes de formation et d'emploi)

Pour arriver à un droit individuel à la formation de 5 jours pour un travailleur occupé à temps plein, la trajectoire de croissance suivante est d'application :

- Du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025 : 2,5 jours par an
- Du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026 : 3 jours par an
- Du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2027 : 3,5 jours par an
- Du 1er janvier 2028 au 31 décembre 2028 : 4 jours par an
- Du 1er janvier 2029 au 31 décembre 2029 : 4,5 jours par an

- A partir du 1er janvier 2030 : 5 jours

23.3.2. La règle applicable pour déterminer si l'entreprise visée a atteint le seuil de 20 travailleurs

Le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'emploi moyen au cours de la période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois le 1er janvier 2022.

La période de référence est la période constituée du quatrième trimestre de l'avant-dernière année (n-2) et des trois premiers trimestres de l'année précédente (n-1) précédant la période de deux ans.

Pour calculer le nombre moyen de travailleurs occupés en équivalents temps plein au cours de la période de référence, le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré à l'Office national de sécurité sociale les travailleurs.

Si l'employeur n'est pas tenu de présenter des déclarations à l'Office national pour la période de référence visée, le nombre de travailleurs employés le dernier jour du trimestre au cours duquel a eu lieu le premier emploi suivant la période de référence est utilisé pour déterminer la moyenne.

23.3.3. Quid des travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui ne sont pas couverts par un contrat de travail pendant toute l'année calendrier ?

Le nombre de jours de formation pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, compte tenu de son contrat de travail, est déterminé sur base de la formule suivante : $A \times B \times C$ où :

"A" correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein ;

"B" correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein ;

"C" correspond au nombre de mois divisé par douze pendant lesquels le travailleur a été occupé au sein de l'entreprise.

Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

23.3.4. Préférence pour les formations en semaine

La trajectoire de croissance sera réalisée au maximum par des formations en semaine. A cette fin, un monitoring continu sera assuré par le comité de gestion.

23.4. Comment une entreprise accède aux différents régimes de formation ?

Pour pouvoir accéder aux différents régimes de formation et d'emploi, l'employeur est tenu d'utiliser et de compléter un tableau de formation.

Celui-ci est diffusé par les organisations patronales locales. Une fois complété, ce tableau doit être envoyé à une organisation patronale locale et celle-ci la transmet à Constructiv.

Constructiv prend contact avec l'employeur afin de mettre en œuvre, au niveau de l'entreprise, les régimes de formation.

L'employeur doit cependant consulter la délégation syndicale sur les modalités d'application des différents régimes de formation.

Les travailleurs ou leurs représentants ont un droit d'initiative en matière de formation, mais le recours aux régimes de formation, relève du pouvoir d'appréciation de l'employeur.

23.5. Formations pour les ouvriers

Les régimes de formation des travailleurs sont des régimes sectoriels qui assurent la promotion de la formation professionnelle des ouvriers occupés dans les entreprises.

Le secteur de la construction s'est engagé à augmenter de 5 % par an le taux de participation aux formations formelles et informelles afin d'atteindre à terme l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein, à calculer au niveau du secteur. Ici, les formations à la sécurité peuvent recevoir une attention particulière.

23.5.1. C'est quoi une formation formelle ?

Les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.

23.5.2. C'est quoi une formation informelle ?

Les activités de formation autres que les formelles, qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

23.5.3. Qui accède prioritairement aux régimes de formation ?

Un accès prioritaire est réservé aux ouvriers peu qualifiés ou qui ne disposent pas d'une qualification suffisante.

23.5.4. L'employeur peut-il participer à la formation ?

L'employeur peut également prendre part à une formation.

23.6. La formation de base

(CCT du 26 juin 2023 - Octroi d'une prime à la formation)

23.6.1. C'est quoi la formation de base ?

On entend par formation de base, les formations pratiques-construction d'une durée minimale de 200 heures qui sont dispensées par le FOREm, Bruxelles-Formation, l'Arbeitsamt ou le VDAB aux chômeurs complets, soit dans leurs propres centres, soit dans des centres de formation reconnus par eux-mêmes et par Constructiv.

23.6.2. Quel est le montant de la prime à la formation de base ?

La prime à la formation de base s'élève à 200 €. Elle est accordée automatiquement par Constructiv si le travailleur répond aux conditions.

23.6.3. Quelles sont les conditions auxquelles un travailleur doit répondre pour avoir droit à la prime ?

- le demandeur a terminé avec succès une formation de base d'une durée minimale de 200 heures ;
- le demandeur de la prime justifie une durée minimale d'occupation de 3 mois au moins dans les 18 mois qui suivent la fin de la formation au service d'un ou de plusieurs employeur(s) ;
- le demandeur de la prime justifie avoir suivi une formation en matière de sécurité.

23.7. Le régime de formation en semaine

(CCT du 26 juin 2023- Organisation des régimes de formation et d'emploi)

Le régime de la formation en semaine a pour objet de promouvoir la formation permanente des ouvriers par l'adoption de plans de formation au sein d'une entreprise.

23.7.1. Le plan de formation

Un plan de formation détermine les modalités de la formation : les types de métiers, le nombre de travailleurs, les nombres d'heures prévues, ... il a une durée minimale de 4 heures et une durée maximale de 140 heures.

Il peut s'agir de formations techniques, générales, de sécurités, ... Le plan peut aussi contenir plusieurs modules sur des sujets différents.

Si elles remplissent les conditions, toutes les formations peuvent être financées par le secteur.

23.7.2. Les règles spécifiques aux formations en matière de sécurité

Les ouvriers qui n'ont pas 5 ans d'ancienneté dans le secteur peuvent bénéficier d'une formation en matière de sécurité d'une durée minimale de 16 heures. Cette formation se répartit en 8 heures de formation théorique à la sécurité et en 8 heures de formation à la sécurité spécifique au métier que l'ouvrier exerce dans l'entreprise.

Les ouvriers entrant dans le secteur sans formation en construction doivent pouvoir suivre une formation sécurité. Le contenu de celle-ci doit être adapté à la nature de la fonction et de l'entreprise et prévoir la possibilité d'être complété de manière échelonnée. Ces formations sont développées par Constructiv.

23.7.3. Dispositions spécifiques aux formations digitales

Par formation digitale au sens de cette convention collective de travail, on entend tout ou partie d'une formation en lien avec l'exercice de la profession ou en matière de sécurité destinée aux ouvriers des entreprises, qui repose sur l'utilisation d'outils digitaux et qui permet aux apprenants de se former autrement, tant en présentiel qu'en distanciel.

Elle peut être suivie par l'ouvrier dans un centre de formation répondant aux conditions fixées dans cette convention collective ou dans les locaux de l'entreprise. Afin d'assurer une formation de qualité, le nombre de participants ne peut dépasser 20 personnes.

Une formation digitale a une durée minimale de 2 heures.

Pour qu'une formation digitale ouvre le droit à une intervention sectorielle, elle doit être assurée par un centre qui dispose d'un agrément sectoriel structurel.

Le coût de la formation est à charge de l'entreprise.

23.7.4. Dispositions spécifiques aux formations courtes

La durée minimale des formations qui ne peuvent être dispensées en un jour en raison de circonstances spécifiques est de 8 heures. La durée minimale de chaque partie de cette formation est de 2 heures. Le Comité de gestion élabore les modalités pratiques pour faciliter ces formations courtes.

23.7.5. Participation et rémunération

La participation effective des ouvriers est attestée par le centre de formation compétent ou, en cas de formation dans l'entreprise, par une autorité désignée par le Comité de Gestion au sein de Constructiv.

L'employeur paie la rémunération normale pour les heures de formation en semaine.

23.7.6. Intervention forfaitaire pour l'entreprise

Les entreprises qui font appel au régime de formation en semaine ont droit à une intervention forfaitaire de Constructiv qui couvre le coût salarial ainsi que les frais de formation. Pour définir les modalités, il est tenu compte de la région compétente, du nombre d'heures, de l'endroit où les cours sont suivis, ...

23.8. Le régime des formations hivernales

23.8.1. Qui la demande ?

L'employeur. Mais la mise en œuvre est coordonnée par Constructiv.

23.8.2. Qui l'organise ?

Un centre de formation disposant d'un agrément sectoriel structurel et relevant des partenaires suivants : VDAB, Forem, Bruxelles-Formation, Arbeitsamt, CDR Construction, IFAPME, EFPME, IAWM, Confédération Construction, Bouwunie, FEMA.

23.8.3. Qui paie les coûts de la formation hivernale ?

Constructiv prend en charge une partie des coûts relatifs à l'organisation de la formation professionnelle dans le centre de formation compétent. Constructiv rembourse à l'employeur un montant forfaitaire de 10,00 € par heure de formation effectivement suivie avec un maximum de 160 heures par période hivernale. Lorsque la formation est organisée gratuitement par le centre de formation, Constructiv verse ce montant de 10,00 € directement au centre de formation.

23.8.4. 55 € de prime par jour pour l'ouvrier qui suit la formation hivernale

Constructiv octroie aux ouvriers de la construction qui, à la demande de l'employeur, ont suivi intégralement et avec fruit une formation hivernale une prime à la formation de 55,00 € par journée de formation de 8 heures au minimum. L'indemnité journalière forfaitaire complémentaire octroyée durant la formation par le secteur (via le Fonds de Formation de la construction) est cumulable avec l'allocation de chômage. Étant donné qu'il s'agit d'un complément versé dans le cadre spécifique d'une formation hivernale (complément sectoriel en supplément d'une allocation de sécurité sociale/chômage) elle n'est pas soumise à des retenues de sécurité sociale ou de précompte professionnel. Aucune fiche fiscale n'est établie pour cette prime.

23.9. Les formations du soir ou du samedi

23.9.1. La prime pour les ouvriers qui suivent une formation

Samedi : Constructiv octroie aux ouvriers de la construction qui, à la demande de l'employeur, ont suivi intégralement et avec fruit des cours du samedi, une prime à la formation pour les cours du samedi de 55 € par journée de formation de 8 heures au minimum. La prime est octroyée pour toute présence effective au cours du samedi lors d'un cycle complet de formation terminé avec succès.

Soir : Constructiv octroie, aux ouvriers de la construction qui ont suivi intégralement et avec fruit des cours du soir, une prime à la formation pour les cours du soir de 10 € par heure de formation effectivement suivie par soirée de formation de 4 heures au minimum. La prime est octroyée pour toutes les présences au cours du soir lors d'un cycle complet de formation terminé avec succès. Le montant maximum de cette prime à la formation pour les cours du soir est limité à maximum 300 € par année scolaire.

Les deux primes sont payées aux ouvriers de la construction immédiatement après qu'ils aient terminé avec succès le programme de formation complet.

23.9.2. L'intervention de Constructiv pour l'employeur

Constructiv prend en charge une partie des coûts relatifs à l'organisation de la formation professionnelle dans le centre de formation compétent. Constructiv rembourse à l'employeur un montant forfaitaire de 10,00 € par heure de formation effectivement suivie. Lorsque la formation est organisée le soir, ce remboursement est limitée à 40 heures par travailleur et par année débutant le 1er septembre et se terminant le 31 août de l'année suivante.

23.10. Le régime des formations internes en entreprise avec un maître-tuteur

Le trajet d'accompagnement par un maître-mentor est un régime de formation interne en entreprise qui a pour objet, conformément au programme de formation établi en collaboration avec Constructiv, la transmission des compétences professionnelles théoriques et pratiques requises par l'exercice du métier de l'ouvrier accompagné. Il est soumis au même règles que le régime de la formation en semaine.

23.10.1. Qui peut en bénéficier ?

Ce trajet d'accompagnement est applicable, moyennant accord des parties, aux employeurs et aux ouvriers qui intègrent l'entreprise ou qui, à la demande de l'employeur, changent de métier ou dont le métier évolue ou qui souhaitent évoluer vers une plus grande maîtrise de leur métier. Ces ouvriers doivent être occupés dans les liens d'un contrat de travail à temps plein conclu pour une durée indéterminée.

23.10.2. Quelle est la durée ?

Le trajet d'accompagnement se déroule sur une durée de 12 mois qui prend cours à la date de la conclusion de l'annexe au contrat de travail **avec un minimum de 80 heures.**

23.10.3. Le maître-tuteur

La responsabilité de l'encadrement, du suivi et de la formation de l'ouvrier est confiée à un ouvrier qualifié de l'entreprise qui agit en qualité de maître-tuteur de l'ouvrier qui suit la formation. Cet ouvrier qualifié de l'entreprise doit avoir suivi une formation pédagogique à l'accompagnement d'une durée minimale de 8 heures reconnue par Constructiv ou avoir un titre de validation de compétences ou encore un diplôme pédagogique.

L'employeur peut exercer, sous certaines conditions, la fonction de maître-mentor dans les cas où :

- L'entreprise ne compte pas d'ouvrier qualifié satisfaisant aux conditions ou désireux d'exercer la fonction de maître-mentor ;
- Le jeune ouvrier est le premier travailleur occupé dans l'entreprise.

23.10.4. Quelles sont les conditions d'application ?

Une annexe au contrat de travail est établie au plus tard dans les 30 jours du début du trajet d'accompagnement. Cette annexe est signée par l'employeur, l'ouvrier et Constructiv.

Cette annexe comporte au moins les mentions suivantes :

- l'identité de l'employeur et de l'ouvrier
- l'identité du maître-mentor de l'ouvrier
- le programme de la formation interne en entreprise établi

L'ouvrier à l'obligation de mettre tout en œuvre pour terminer sa formation avec succès.

L'employeur doit veiller à ce que l'ouvrier bénéficie de l'encadrement, du suivi et de la formation nécessaires à l'acquisition des compétences professionnelles théoriques et pratiques requises par l'exercice du métier de l'ouvrier accompagné.

Au plus tard à la fin du 6^{ème} mois de la période d'accompagnement, l'employeur aura un entretien de fonctionnement avec l'ouvrier. Le programme de formation pourra être adapté en fonction.

23.10.5. Le programme de formation

Avant d'ajouter un avenant au contrat de travail. L'employeur procède à une évaluation de l'ouvrier. Constructiv apporte son aide sous forme de grilles d'évaluation des compétences à l'employeur qui le souhaite. Le contenu du

programme de formation est établi, sur la base de l'évaluation par l'employeur et le maître-tuteur en collaboration avec Constructiv. Le programme de formation est composé principalement d'heures de formation pratique et accessoirement d'heures de formation théorique complémentaire adaptée au métier.

Pour la partie du programme de formation qui concerne la formation pratique, le maître-tuteur peut assurer simultanément l'accompagnement de maximum 3 ouvriers.

Pour la partie du programme de formation qui concerne la formation théorique complémentaire adaptée au métier, un maître-tuteur peut assurer simultanément l'accompagnement de maximum 9 ouvriers.

L'ouvrier a droit à sa rémunération normale à charge de l'employeur pour les heures de formation interne en entreprise.

23.10.6. Interventions financières

Dans les limites des disponibilités budgétaires de Constructiv, l'employeur (si il repli les conditions) bénéficie d'une prime d'un montant annuel de 1.000,00 € par un maître-tuteur qui a assuré une formation interne en entreprise. En plus, Constructiv paie à l'employeur un montant de 25,00 € par heure de formation effectivement suivie.

Remarques importantes pour tous les régimes de formation :

Si, dans l'année à compter à partir de l'obtention d'un certificat de compétences acquises ou d'une attestation VCA, l'ouvrier quitte volontairement l'entreprise ou est licencié pour motif grave et que le coût de ce certificat ou de cette attestation a été pris en charge par l'employeur, l'ouvrier est tenu de le rembourser.

Au moment où l'ouvrier suit une formation, une clause d'écolage peut être ajoutée au contrat de travail.

23.11. Procédures d'application des régimes de formation et d'emploi des travailleurs

(CCT du 26 juin 2023 - Organisation des procédures d'application des régimes de formation et d'emploi des travailleurs)

23.11.1. Information et consultation des travailleurs - AVEC DELEGATION SYNDICALE

L'employeur informe et consulte la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut, les ouvriers, préalablement à la mise en œuvre de la procédure d'accès aux régimes de formation.

La concertation avec la délégation syndicale s'opère par la remise d'un écrit intitulé «projet de plan de formation».

Ce projet comporte au moins l'indication :

- de la nature du ou des modules de formation, dont l'application est envisagée ;
- des catégories et du nombre de travailleurs concernés par l'application des modules ;
- du nombre d'heures de formation, établi par travailleur concerné ;
- de la période de l'année envisagée pour l'application des modules de formation.

Après la concertation sur le projet, la délégation syndicale remet à l'employeur un document qui la confirme

Ce plan de formation est transmis au secrétariat régional de Constructiv auquel l'employeur ressortit pour approbation.

23.11.2. Information et consultation des travailleurs - SANS DELEGATION SYNDICALE

L'employeur remet à chaque travailleur de l'entreprise une copie du projet.

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent la remise du projet, les travailleurs communiquent à l'employeur leurs observations sur ce projet.

Ce plan de formation est transmis au secrétariat régional de Constructiv auquel l'employeur ressortit pour approbation.

Au terme de la procédure de consultation l'employeur :

- arrête les mentions définitives du projet ;
- établit et affiche, dans les locaux de l'entreprise, la liste des ouvriers concernés par la mise en œuvre du projet ;
- communique le projet et la liste des ouvriers concernés à Constructiv.

L'employeur communique également à Constructiv une copie du document signé par la délégation syndicale.

23.11.3. Modalités d'accès au régime

L'accès aux régimes de formation des travailleurs n'est pas applicable aux entreprises dont l'employeur est débiteur envers Constructiv, en ce compris l'application du régime des timbres fidélité et intempéries. D'autres conditions doivent être remplies, elles peuvent être retrouvées dans la CCT.

Si les conditions sont remplies Constructiv et l'employeur arrêtent de commun accord :

- les programmes de formation à mettre en œuvre dans le cadre du projet ;
- les catégories et le nombre d'ouvriers concernés par la mise en œuvre de ce projet ;

- les modalités précises d'application de programmes, notamment quant à leur durée et quant à l'endroit où ils seront dispensés ;
- la période de l'année au cours de laquelle le projet sera réalisé.

L'accord entraîne la délivrance à l'employeur d'un visa d'accès au régime de formation désigné dans le projet.

23.12. Emplois-tremplin construction (ETC)

23.12.1. En général

(CCT du 26 juin 2023 - Insertion durable, réinsertion et formation professionnelle des groupes à risque)

Cette CCT décrit le statut et les modalités des emplois-tremplin (une intervention financière est prévue si toutes les conditions sont remplies).La réglementation des emplois d'insertion s'adresse aux jeunes de maximum 26 ans, qui ne sont plus en obligation scolaire et qui ont travaillé moins de 12 mois dans une entreprise de la construction.

Il s'agit d'un contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée, avec un accompagnement du jeune durant 18 mois, prévoyant notamment :

- un accompagnateur ayant suivi au minimum la formation reconnue de Constructiv (8h) ou détenant une attestation d'expérience ou un diplôme pédagogique ;
- l'apprentissage de techniques professionnelles spécifiques ;
- une formation théorique complémentaire, comprenant au minimum 8h de formation de base en sécurité ;
- un programme de formation ;
- un entretien de fonctionnement au plus tard pour la fin du 6ème mois ;
- ...

L'employeur qui satisfait aux conditions peut exercer la fonction d'accompagnant du jeune ouvrier dans les cas où :

- l'entreprise ne compte pas d'ouvrier qualifié satisfaisant aux conditions ou désireux d'exercer la fonction de tuteur ;
- le jeune ouvrier est le premier travailleur occupé dans l'entreprise.

23.12.2. Obligations

L'accompagnant est tenu de développer toutes les actions nécessaires à la formation pratique du jeune ouvrier dont il a la responsabilité. Les actions entreprises par l'accompagnant ont pour objet de permettre au jeune ouvrier, parvenu au terme de la période de 18 mois, d'exercer son métier de manière autonome et selon les niveaux de compétence et de rendement d'un ouvrier de la catégorie II.

L'employeur veille à ce que l'accompagnant soit occupé sur le même lieu de travail que le jeune ouvrier dont il a la responsabilité. L'employeur est tenu de remplacer l'accompagnant qui est absent de l'entreprise pendant une période continue de plus de 6 semaines et d'en informer Constructiv.

L'employeur doit veiller à ce que le jeune ouvrier bénéficie de l'encadrement et de la formation nécessaires à l'acquisition des techniques et procédés propres à l'exercice de son métier ;

Le jeune ouvrier doit de suivre une formation théorique complémentaire en rapport avec l'exercice de son métier.

23.12.3. Le salaire du jeune ouvrier

Jeune qui dispose d'une formation construction : catégorie IA

Jeune qui ne dispose pas d'une formation construction : catégorie I

Ces emplois-tremplin sont repris dans le plan d'apprentissage en entreprise et présentés à Constructiv. Une procédure spécifique doit être respectée. Une annexe au contrat de travail doit obligatoirement être cosignée par la délégation syndicale.

23.13. Régime d'apprentissage en alternance

(CCT du 26 juin 2019 - organisation des régimes de formation et d'emploi).

Suite à la sixième réforme de l'État, les Communautés se sont vu attribuer au 1er septembre 2016 la compétence sur l'apprentissage industriel (AI). Au niveau fédéral, l'AI a donc été cessé. Ce transfert a entraîné d'importants changements au sein des différentes communautés en matière d'apprentissage en alternance.

Les communautés ont opté pour de nouveaux systèmes intégrés. Nous constatons au sein des différentes communautés, les évolutions importantes suivantes :

- En Communauté flamande, il y a une évolution vers l'apprentissage dual avec une mise en oeuvre par le biais de l'Overeenkomst Alternerende Opleiding (OAO) ;
- Dans la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Contrat d'Alternance (CA) a été instauré ;
- En Communauté germanophone, le système "duale Ausbildung für die Auszubildenden" qui s'inspire du système allemand («Duale Ausbildung») a été prolongé.

Le régime d'alternance varie en fonction de la Communauté ou de la Région (durée, type de contrat/convention).

Tous les jeunes qui sont rentrés dans le régime d'alternance à partir du 1er septembre 2017 ont droit à l'aide sectorielle proposée par Constructiv pour ce système. Ces montants ont été augmentés en septembre 2019 comme suit :

23.14. Primes d'encouragement aux jeunes en alternance

Prime	Modalités	Paielement
700 €	avoir terminé avec succès une formation en alternance d'une durée minimale d'1 an et avoir été embauché dans le cadre d'une convention d'emploi tremplin (ETC)	Payé au plus tôt à la fin du 1er trimestre suivant l'engagement dans le cadre d'un ETC.
400 €	Formation de 2 ans - avoir terminé avec succès sa 1ère année et être toujours actif à la fin de son 1er trimestre de sa 2e année de formation	Payé au plus tôt le 2e mois du 1er trimestre qui suit la 1ère année de formation.
400 €	Formation de 3 ans - avoir terminé avec succès sa 1ère année et être toujours actif à la fin du 1er trimestre de sa 2e année de formation	Payé au plus tôt le 2e mois du 1er trimestre qui suit la 2e année de formation.
500 €	Formation de 3 ans - avoir terminé avec succès sa 2e année et être toujours actif à la fin du 1er trimestre de sa 3e année de formation.	Payé au plus tôt à la fin du mois de décembre de la 3e année de formation.
700 €	Formation en alternance terminée avec succès et être embauché dans une entreprise dans le cadre d'une convention d'emploi-tremplin (ETC) 1 an d'occupation dans ETC.	Payé au plus tôt à la fin du 1er trimestre suivant l'engagement dans le cadre d'un ETC.

24. FORMATION DE SÉCURITÉ DE BASE OBLIGATOIRE

(CCT du 14 septembre 2023 - Modification de la CCT du 12 mai 2022 sur les formations à la sécurité de base et Arrêté Royal du 7 avril 2023 fixant une formation de base en sécurité concernant les chantiers temporaires ou mobiles et visant l'amélioration de la communication sur les chantiers temporaires ou mobiles)

24.1. Que dit l'arrêté royal ?

24.1.1. Principe général

Afin d'effectuer des travaux liés à la réalisation de l'ouvrage sur un chantier temporaire ou mobile, chaque entrepreneur est tenu de fournir à ses travailleurs une formation de base en matière de sécurité en ce qui concerne les chantiers temporaires ou mobiles.

Cette formation de base en sécurité s'applique à toutes les personnes qui effectuent des travaux sur un chantier en vue de réaliser l'ouvrage. **La formation de base en**

sécurité devrait être suivie non seulement par les travailleurs de l'entrepreneur, mais également par :

- les employeurs qui exercent eux-mêmes une activité professionnelle sur le chantier ;
- les indépendants qui effectuent des travaux sur le chantier.

Pour tous ceux qui doivent suivre cette formation de base en sécurité, il doit pouvoir être démontré à tout moment que la formation suivie par ces personnes répond aux objectifs énoncés dans la législation.

24.1.2. Objectif de la formation de base en sécurité

La formation de base en sécurité a pour objectif de sensibiliser les personnes effectuant des travaux sur un chantier aux risques qui peuvent être présents sur un chantier temporaire ou mobile, que ces risques découlent de leurs propres activités ou des activités d'autres entrepreneurs qui sont ou seront présents sur le chantier. Les objectifs de la formation portent entre autres sur :

- une connaissance de base du rôle et des tâches des acteurs impliqués dans les chantiers temporaires ou mobiles ;
- une connaissance de base de l'organisation d'une coopération efficace sur un chantier temporaire ou mobile, afin d'assurer la sécurité et la santé sur le chantier et le bien-être au travail ;
- une connaissance de base des principes généraux de prévention ;
- une connaissance de l'application des mesures de prévention adéquates ;
- la compréhension et l'application d'un comportement sûr et sain sur un chantier temporaire ou mobile.

24.1.3. L'organisation de la formation de base en sécurité

La formation de base en sécurité a une durée totale d'au moins huit heures. Elle doit être suivie par les personnes visées avant qu'elles ne commencent à travailler sur le chantier temporaire ou mobile. Dans l'hypothèse où cela n'est pas possible, par exemple parce que l'organisation pratique d'un cours de formation n'est pas prévue, la formation doit être suivie dans un délai d'un mois après le début des travaux.

Cette formation doit être répétée à intervalles réguliers, sauf s'il peut être démontré que les connaissances des personnes qui doivent suivre la formation restent à jour, par une formation et une information régulière ou continue et par l'expérience pratique.

24.1.4. Dispositions spécifiques relatives à la formation de base en sécurité

La formation de base en sécurité n'affecte pas d'autres éventuelles obligations légales de suivre une formation spécifique. Il peut s'agir à la fois d'une formation spécifique à un métier particulier (par exemple, le métier d'électricien), ou d'une

formation liée au bien-être au travail (par exemple, la formation à suivre par les travailleurs qui effectuent des travaux de désamiantage, ou la formation à la conduite d'un équipement de travail mobile, etc.). Dans ce cas, la formation de base en matière de sécurité doit également être suivie.

Lorsque, dans un secteur ou une entreprise particulière, des règles ou des pratiques plus sévères s'appliquent en matière de formation à la sécurité et à la santé au travail sur un chantier et pour autant que ces règles ou pratiques respectent les objectifs de la formation de base en sécurité, ces règles prévalent sur les règles relatives à cette formation de base fixées dans l'arrêté royal sur les chantiers temporaires ou mobiles.

Lorsque le chantier temporaire ou mobile est situé dans l'établissement d'un maître d'ouvrage et que les travailleurs de celui-ci effectuent des travaux sur le chantier temporaire ou mobile, ces travailleurs doivent également suivre la formation de base en sécurité. Il peut être dérogé à cette obligation si des règles ou des pratiques plus sévères s'appliquent à ces travailleurs, et que celles-ci respectent les objectifs de la formation de base en sécurité.

24.1.5. Présomption que les connaissances prévues dans la formation de base en sécurité ont été acquises

Les travailleurs qui exécutent des travaux sur un chantier temporaire ou mobile sont présumés posséder les connaissances prévues dans la formation de base en sécurité si l'une des conditions suivantes est remplie :

- ils possèdent une attestation prouvant qu'ils ont acquis les connaissances mentionnées dans la formation de base en sécurité en suivant une autre formation (il peut s'agir, par exemple, de l'attestation VCA) ;
- ils peuvent démontrer qu'ils ont acquis au cours des 10 dernières années au moins 5 ans d'expérience en effectuant des travaux sur des chantiers temporaires ou mobiles.

Les indépendants et les employeurs qui exercent eux-mêmes une activité professionnelle sur le chantier peuvent également se prévaloir de cette présomption.

24.1.6. Réglementation pour les entrepreneurs étrangers

Les entrepreneurs établis dans un autre Etat membre de l'Union européenne ne doivent pas suivre de formation de base en sécurité, s'ils peuvent démontrer qu'ils satisfont à des conditions comparables de formation de base en sécurité pour un travail sûr et sain sur les chantiers temporaires ou mobiles déterminées dans un autre Etat membre de l'Union européenne. Cela s'applique aussi bien à ces entrepreneurs eux-mêmes, lorsqu'ils travaillent sur un chantier en leur qualité d'employeurs ou de travailleurs indépendants, qu'à leurs travailleurs.

Néanmoins, ils peuvent choisir de suivre la formation de base en matière de sécurité prévue en droit belge. Dans ce cas, lors de l'application d'une convention collective de travail fixant les modalités de la formation de base en sécurité, ces personnes

doivent être traitées de la même manière que les employeurs, les travailleurs et les indépendants belges.

24.1.7. Entrée en vigueur de la législation

La législation sur la formation de base en sécurité est entrée en vigueur le 15 avril 2023.

Néanmoins, il est prévu une mise en œuvre progressive de la formation de base en sécurité afin de garantir que tous ceux qui entrent dans le champ d'application de la nouvelle législation puissent effectivement suivre cette formation en temps utile.

En premier lieu, les personnes qui n'ont jamais travaillé sur un chantier temporaire ou mobile doivent pouvoir suivre cette formation de base en sécurité et acquérir les connaissances nécessaires.

Ensuite, les personnes qui travaillent déjà sur un chantier temporaire ou mobile doivent être en mesure de suivre cette formation de base en sécurité. Ils disposent d'une période d'un an pour acquérir les connaissances nécessaires. Cette période se termine le 15 avril 2024.

24.1.8. Entrée en vigueur du dispositif

La formation de base à la sécurité sera mise en place par étapes afin que toutes les personnes couvertes par le champ d'application de la nouvelle législation puissent suivre la formation en temps utile.

Les nouveaux arrivants, qui n'ont jamais travaillé sur un chantier de construction, doivent d'abord pouvoir suivre une formation de base à la sécurité afin d'acquérir les connaissances nécessaires.

Les personnes travaillant déjà sur des chantiers temporaires ou mobiles au 15 avril 2023 doivent, dans un deuxième temps, suivre la formation de base à la sécurité au plus tard le 15 avril 2024.

24.2. Que dit la convention collective de travail de la CP 124 ?

Les conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire compétente pour les employeurs et les travailleurs exerçant des activités sur le chantier peuvent prévoir un certain nombre de règles spécifiques :

- le contenu et les modalités de la formation de base en sécurité ;
- les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent être dispensés de suivre une formation de base en matière de sécurité, à condition qu'ils puissent prouver qu'ils ont acquis les connaissances par un autre moyen ; ces conditions doivent toutefois tenir compte des règles légales relatives à la présomption prouvant qu'une personne possède déjà les connaissances nécessaires ;

- confier à un institut de formation sectoriel l'organisation et la dispense de la formation, lorsqu'un tel institut existe.

24.2.1. Qui fixe la liste des formations de sécurité de base dans le secteur ?

C'est le Comité de gestion de Constructiv est chargé d'élaborer, de valider et d'assurer le suivi de la liste des formations à la sécurité de base.

24.2.2. Chantiers où un coordinateur de sécurité est obligatoire

Sur les chantiers où un coordinateur de sécurité est obligatoire, les ouvriers doivent avoir suivi une formation de base VCA ou une formation équivalente répondant aux conditions dans un centre de formation agréé par le Comité de gestion de Constructiv.

24.2.3. Autres chantiers pour lesquels un coordinateur de sécurité n'est pas obligatoire

Pour les autres chantiers, Constructiv développe un programme de formation, afin de permettre à une personne interne compétente de dispenser une formation à la sécurité de base qui répond aux conditions. Afin d'assurer la qualité de cette formation interne à la sécurité de base, le conseiller interne en prévention est, là où c'est possible et applicable, l'une des personnes compétente pour dispenser cette formation. Dans tous les cas, la qualité de la formation à la sécurité de base sera assurée par Constructiv.

Cette formation interne à la sécurité de base, qui est prise en charge par une personne interne compétente, à l'aide du programme de formation, doit avoir une durée totale d'au moins 8 heures.

L'entreprise qui ne veut ou ne peut pas organiser ces formations à la sécurité de base en interne s'adresse à un centre de formation agréé par le Comité de gestion de Constructiv.

24.2.4. Dispenses - équivalences et assimilations

Les ouvriers répondent à l'obligation d'avoir suivi une formation à la sécurité de base lorsqu'ils apportent la preuve :

- qu'ils sont déjà en possession d'une attestation VCA en cours de validité, ou
- qu'ils sont déjà détenteurs d'une attestation délivrée par ou validée par Constructiv dont il ressort que la formation à la sécurité de base suivie répond aux conditions ou
- qu'ils ont au moins 5 ans d'expérience dans le secteur de la construction dans les 10 dernières années, ou
- qu'ils ont déjà bénéficié d'une formation à la sécurité «construction" validée par Constructiv, ou

- qu'ils répondent aux conditions fixées par l'article 3 de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 fixant les conditions et les modalités du travail intérimaire dans la construction (n° d'enregistrement 125614/CO/124).

Lorsque la formation à la sécurité de base a été suivie dans un autre pays de l'Union européenne, elle est assimilée aux formations organisées par cette convention lorsqu'elle a donné lieu à une attestation VCA en cours de validité et que la preuve en est apportée.

Lorsque la formation à la sécurité de base suivie dans un autre pays de l'Union européenne n'a pas donné lieu à délivrance d'une attestation VCA, elle doit procurer aux participants les connaissances et compétences de base nécessaires en matière de prévention et de protection sur les chantiers, notamment en ce qui concerne :

- les principes juridiques et la hiérarchie des mesures de prévention ;
- l'importance de l'analyse des risques avant le début des travaux ;
- les mesures de prévention possibles en cas de risques sur le chantier ;
- le fait de rendre sûr le lieu de travail et si nécessaire l'installation ;
- les panneaux d'obligation, d'interdiction et d'avertissement ;
- l'équipement de protection individuelle approprié pour l'exécution d'une tâche ;
- l'utilisation en toute sécurité des appareils de levage, des dispositifs d'ancrage, des machines fixes et portables et des outils à main ;
- les mesures de prévention nécessaires lors de travaux en hauteur ;
- les pictogrammes des produits présentant des caractéristiques dangereuses ;
- les risques et les mesures de prévention à prendre lors du travail avec des produits présentant des caractéristiques dangereuses ;
- les mesures de prévention relatives aux risques liés aux équipements électriques de chantier ;
- le comportement à adopter en cas d'incendie sur le chantier ;
- les procédures d'urgence sur chantier ;
- l'importance du comportement, de l'ordre et de la propreté pour un travail sûr sur le chantier.

Lorsque ces conditions ont été attestées par le formateur agréé qui a dispensé cette formation ou par l'organisme coupole ou par un Institut de prévention du pays de l'Union européenne dans lequel le travailleur est habituellement occupé et que la preuve en est apportée, cette formation est assimilée aux formations organisées par cette convention.

Lorsque la formation à la sécurité de base suivie dans un autre pays de l'Union européenne ne répond pas aux conditions ou que la preuve n'en a pas été apportée ou qu'une des dispenses ne peut être invoquée, une formation à la sécurité de base répondant aux conditions doit être suivie par le travailleur dans le mois suivant le début de l'occupation sur un chantier.

24.2.5. Dispositions spécifiques pour les entrants dans le secteur

Les entrants dans le secteur devront avoir suivi la formation à la sécurité de base dans le mois suivant le début de leur occupation sur un chantier.

Par dérogation, lorsque le début de l'occupation sur chantier a lieu pendant les mois de juillet ou août, la formation à la sécurité de base doit avoir été suivie pour le 30 septembre au plus tard.

24.2.6. Dispositions spécifiques pour les entrants sectoriels

À partir du 15 avril 2023, les nouveaux entrants dans le secteur doivent avoir suivi une formation de base sécurité si possible avant de commencer à travailler sur un chantier temporaire ou mobile, mais en tout cas dans un délai d'un mois après le début de leur emploi sur un chantier.

25. TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LA CONSTRUCTION

(CCT du 4 décembre 2014 fixant les conditions et les modalités du travail intérimaire dans la Construction)

Le travail intérimaire est autorisé dans le secteur de la construction, dans les cas suivants :

- remplacement d'un ouvrier de la construction malade ;
- une augmentation temporaire du volume de travail ;
- en cas d'occupation d'un emploi vacant auprès de l'utilisateur en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition (insertion).

Dans tous les cas, l'utilisateur doit veiller à ce que le travailleur intérimaire soit en possession d'une attestation (passeport de sécurité) certifiant qu'il a bénéficié d'une formation à la sécurité d'au moins 16 heures.

Le programme de ces formations en sécurité est élaboré par Constructiv qui délivre aussi l'attestation.

Cette attestation n'est pas requise pour les travailleurs intérimaires qui sont déjà détenteurs d'une attestation délivrée ou validée par Constructiv, délivrée au terme de leur scolarité, ou qui ont au moins 5 ans d'expérience dans le secteur de la construction dans les 15 dernières années, ou encore qui peuvent prouver qu'ils ont déjà bénéficié d'une formation à la sécurité "construction".

Le travailleur intérimaire doit en outre être en possession d'une carte de chômage C 3.2 A délivrée par Constructiv au nom de l'agence d'intérim, le nom et l'adresse du travailleur intérimaire ayant été complétés par lui.

25.1. Remplacement d'un travailleur fixe en incapacité de travail

Lorsqu'un ouvrier fixe est en incapacité de travail, en raison d'une maladie ou d'un accident, d'une grossesse, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il peut être remplacé, dans un délai de 12 mois après le début de l'incapacité, par un travailleur intérimaire pour la durée de cette incapacité.

L'employeur est tenu d'informer la délégation syndicale de l'entreprise de ce remplacement.

Lorsque l'incapacité de travail de l'ouvrier fixe a pris fin et que celui-ci reprend le travail conformément à son contrat de travail initial, l'employeur le communique aussi à la délégation syndicale. Dans ce cas, la mission du travailleur intérimaire prend fin.

25.2. Recours au travail intérimaire en cas d'augmentation temporaire du volume de travail

En cas d'augmentation temporaire du volume de travail, l'employeur peut faire appel au travail intérimaire moyennant l'accord de la majorité de la délégation syndicale de l'entreprise. A défaut de délégation syndicale, l'agence d'intérim communique le recours au travail intérimaire au Fonds social du secteur de l'intérim.

L'accord de la délégation syndicale porte tant sur le nombre de travailleurs concernés que sur la période pendant laquelle le travail intérimaire sera presté.

25.2.1. Le travail intérimaire visant l'occupation d'un emploi vacant auprès de l'utilisateur⁴ en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition (insertion).

Lors du travail intérimaire visant l'occupation d'un emploi vacant en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par les entreprises pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, l'employeur peut recourir au travail intérimaire s'il en a informé et s'il a consulté la délégation syndicale avant de faire appel au motif insertion (= en vue d'engagement).

L'information et la consultation concernent les raisons pour lesquelles on fait appel à ce motif, au(x) poste(s) de travail concerné(s) et au(x) fonction(s) concernée(s) devant être décrites.

L'employeur est tenu de communiquer à la délégation syndicale l'information mentionnée aux articles 22 et 26 de la CCT n° 108 du Conseil National du Travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire précisant les conditions particulières et les modalités relatives à la durée et à la procédure

4 L'utilisateur est l'employeur qui fait appel au travailleur par intérim

du recours au travail intérimaire dans le cadre du surcroît temporaire du volume de travail.

25.2.2. Conditions auxquelles doit répondre l'entreprise pour faire appel à une main d'œuvre intérimaire

Pour qu'un employeur puisse faire appel à une main-d'œuvre intérimaire mise à disposition par une agence d'intérim construction, son entreprise doit ressortir à la Commission paritaire de la construction.

Cette entreprise doit en outre prouver que les conditions relatives à la profession sont remplies, le cas échéant selon les dispositions de l'AR du 29 janvier 2007. Par ailleurs, cette entreprise ne peut pas faire l'objet d'une obligation de retenue telle que définie par l'article 30bis, § 4, 1er alinéa de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, et de l'article 403, § 1er du Code des impôts sur les revenus 1992.

Les entreprises de construction peuvent uniquement faire appel à une agence d'intérim construction qui, au moment de la conclusion du contrat, est en possession de l'agrément régional requis en tant qu'agence d'intérim, tel que cet agrément a été prescrit. Le contrat entre l'agence d'intérim construction et l'entreprise de construction mentionne le numéro d'agrément de l'agence d'intérim.

Pour application de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et de l'article 400 et suivants du Code des impôts sur les revenus 1992, l'agence d'intérim construction qui met les travailleurs intérimaires à la disposition d'une entreprise de construction pour l'exécution de travaux immobiliers, dispose de la qualité de sous-traitant de cette entreprise de construction.

En outre les entreprises de construction peuvent uniquement faire appel à une agence d'intérim construction qui dispose d'une structure juridique distincte et est agréée par les autorités compétentes pour pouvoir exercer des activités intérimaires dans le secteur de la construction.

Le travail intérimaire n'est possible que dans les fonctions normales de l'activité normale de l'entreprise de construction et selon les dispositions du règlement de travail y compris les horaires de travail, éventuellement implicitement modifié par une convention en matière d'organisation du temps de travail, conclue conformément aux dispositions de la CCT n° 42 du Conseil national du Travail ou par l'adhésion au régime sectoriel de la semaine de travail flexible.

L'activité normale de l'entreprise est déterminée e.a. par les statuts de l'entreprise, l'inscription dans la Banque carrefour des entreprises (BCE).

Dans tous les cas, pour une fonction appartenant aux professions réglementées, un intérimaire ne peut être mis à disposition que si l'utilisateur satisfait aux conditions d'accès à la profession fixées par le Conseil d'administration du Constructiv.

Pour les entreprises qui occupent plus de 10 ouvriers au moment de la demande d'une main-d'œuvre intérimaire, le nombre de prestations journalières pouvant être effectuées par des intérimaires dans le cadre d'un accroissement temporaire du travail, est limité. Le nombre maximal de prestations journalières autorisé s'élève à 10 % du total des jours-homme ouvrables de l'année civile précédente.

25.2.3. Le total des jours ouvrables

Le total des jours ouvrables est le résultat de la formule suivante : (nombre d'ouvriers x nombre de mois inscrits dans l'entreprise) divisé par 12 et multiplié par 219. Tout mois entamé est considéré comme un mois complet. Le contrat de travail intérimaire conclu entre une entreprise de construction et l'agence d'intérim construction ne peut porter sur des prestations d'une seule journée.

Dans le cadre d'une augmentation temporaire du volume de travail, un intérimaire ne peut être occupé à ce titre dans la même entreprise que pendant un maximum de 6 mois.

Conformément aux dispositions de la CCT n° 53 du Conseil National du Travail du 23 février 1993, il ne peut être fait appel, en cas de chômage temporaire dans l'entreprise, à des travailleurs intérimaires pour le travail qui est normalement exécuté par les travailleurs mis temporairement au chômage.

En cas de licenciement collectif, l'entreprise ne peut pas faire appel à des travailleurs intérimaires dans une période de 6 mois suivant ce licenciement collectif.

Une entreprise de construction ne peut occuper un ouvrier en tant qu'intérimaire s'il a été licencié par cette même entreprise, dans les 12 mois qui précèdent la demande d'occupation en tant qu'intérimaire.

Les dispositions de l'AR du 19 février 1997 fixant les mesures concernant la sécurité et la santé au travail des intérimaires sont intégralement d'application.

Plus particulièrement, l'utilisateur doit, avant la mise à disposition d'un intérimaire, préciser à l'agence d'intérim construction la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques propres au poste de travail à pourvoir, ainsi que les résultats de l'analyse des risques liés au travail à effectuer, visée par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et ses arrêtés d'exécution.

Plus précisément, les intérimaires doivent disposer des mêmes vêtements de travail et équipements de protection individuelle adéquats que les autres travailleurs qui sont exposés aux mêmes risques, de sorte que l'intérimaire bénéficie du même niveau de protection que les autres travailleurs de l'entreprise.

La responsabilité de la fourniture et du maintien en bon état des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle adéquats incombe à l'utilisateur auprès duquel l'intérimaire a été mis à disposition.

Dans le cas où un intérimaire est victime d'un accident de travail, l'utilisateur qui l'occupe devra effectuer les diverses communications légales et reprendre l'accident de travail dans ses statistiques.

25.2.4. Sanctions

Le contrat de travail entre l'agence d'intérim construction et le travailleur intérimaire est résilié et ce dernier et l'utilisateur sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les cas suivants :

- dans les cas prévus par l'article 41 de la convention collective de travail n°108 du 16 juillet 2013 conclue au sein du Conseil National du Travail relative au travail temporaire et au travail intérimaire ;
- l'utilisateur occupe un intérimaire en violation des dispositions des articles 3, 5, 7, 8, 11 et 12 de cette CCT.

Dans ces cas, un utilisateur ne peut plus recourir au travail intérimaire durant une période de 12 mois.

La Commission paritaire de la construction doit recevoir chaque année le rapport d'activités établi par les agences d'intérim construction. Ces rapports sont appelés à servir de base à l'évaluation de l'intérim construction. La Commission paritaire de la construction effectuera une évaluation de l'intérim dans le secteur de la construction.

26. LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL

(CCT du 12 juin 2014 relative à la mise à disposition de personnel)

La présente convention est également conclue en application des dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

26.1. Définitions

Pour l'application de la présente convention, on entend par :

- **employeur** : celui qui, en plus de ses activités habituelles, met des membres de son personnel fixe à disposition d'un utilisateur pour une période limitée ;
- **utilisateur** : celui qui fait temporairement appel aux travailleurs fixes d'un employeur.

26.2. Modalités d'application

La mise à disposition de personnel ne peut intervenir qu'en cas de surcroît temporaire de travail ou pour l'exécution de travaux spécifiques requérant une assistance technique.

La durée de la période et les conditions de la mise à disposition de personnel par un employeur à l'utilisateur doivent être fixées par un écrit et rédigée avant le début de la mise à disposition. La durée de la période de la mise à disposition est limitée à trois mois.

Pendant la période de la mise à disposition, le contrat liant l'ouvrier à son employeur continue à sortir ses effets ; l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, des rémunérations, des indemnités et avantages qui en découlent.

La mise à disposition de personnel ne peut avoir lieu au cours des jours déclarés non ouvrables selon les dispositions légales et conventionnelles qui sont d'application dans la Commission paritaire de la construction.

La convention collective de travail no.53 du Conseil national du Travail du 23 février 1993 relative au chômage temporaire doit être d'application.

26.3. Dispositions d'ordre administratif

Les demandes sont introduites au moyen du modèle de convention joint en annexe, lequel fait partie intégrante de la présente convention.

Cette convention doit être signée par le travailleur en question et par la délégation syndicale de l'utilisateur ou, en son absence, par les organisations syndicales locales représentées au sein de la Commission paritaire de la construction.

Une information de cette convention est donnée à la délégation syndicale.

Lorsque toutes les formalités sont accomplies, l'organisation médiatrice doit soumettre la demande de mise à disposition de personnel à l'inspection sociale. La mise à disposition de personnel ne peut intervenir qu'après avoir reçu l'autorisation nécessaire de l'inspection des Lois sociales.

Vous trouverez en-dessous l'annexe de mise à disposition de personnel.

Annexe à la convention collective de travail du 12 juin 2014,
conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à la mise à disposition de personnel

Convention de mise à disposition de personnel

En exécution de la loi du 24 juillet 1987 et la convention collective de travail du 12 juin 2014

Entre les entreprises :

Le prêteur :	Cachet organisation patronale locale	L'utilisateur :
(nom et adresse)		(nom et adresse)
N° ONSS :		N° ONSS :

Il est convenu ce qui suit :

L'entreprise "prêteuse" déclare mettre à disposition de l'utilisateur, les ouvriers nommément désignés ci-après :

Nom et prénom du travailleur	N° NISS	Signature du travailleur

Cette mise à disposition est autorisée du .../.../.... au .../..... après l'accord de l'inspection.

En outre il est bien précisé que :

1. Le salaire et autres avantages prévus dans les conventions collectives de travail seront réglés par le prêteur.
 2. Les dépenses ainsi que les charges y afférentes, seront payées par l'utilisateur dans les 15 jours suivant réception de la facture.
 3. Les ouvriers cités ci-dessus ont une action directe contre l'utilisateur quand le prêteur reste en défaut de payer le salaire et autres avantages prévus sous 1.
 4. Les pouvoirs de direction, de surveillance et de commandement des ouvriers sont transmis à l'utilisateur considéré comme employeur occasionnel de la main-d'œuvre mise à disposition, vis-à-vis duquel il devra également observer toutes les règles de prévention, hygiène, logement et sécurité.
- Fait à le .../.../.... en quatre exemplaires dont un est destiné à l'inspection sociale et un destiné au président de la Commission paritaire de la construction.

Signature du prêteur	Signature de l'utilisateur
	Signature de la délégation syndicale (ou à défaut l'organisation syndicale locale)

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 10 avril 2015.

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

27. OUTPLACEMENT

(CCT du 14 septembre 2023 - Organisation d'un reclassement professionnel sectoriel pour certains travailleurs âgés et CCT du 26 juin 2023 - Organisation des régimes de formation et d'emploi)

27.1. En général

L'outplacement consiste à conseiller les travailleurs de la construction licenciés dans le but de leur trouver un emploi auprès d'un nouvel employeur ou une activité indépendante dans les plus brefs délais.

La présente CCT définit le droit de tout travailleur âgé dont le contrat de travail est résilié par l'employeur avec moins de 30 semaines de préavis ou d'indemnité compensatoire. Ce droit s'ajoute au régime général et spécifique de l'outplacement.

27.2. Qui peut y prétendre ?

Le travailleur doit avoir travaillé au moins un an dans une entreprise et :

- Avoir 40 ans, être non qualifié (catégories salariales I et IA) et bénéficier d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines ;
- Avoir au moins 45 ans et bénéficier d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines ;
- Avoir moins de 45 ans et bénéficier d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines et se trouver dans l'une des situations suivantes :
 - o Accord conclu au niveau de l'entreprise dans le cas d'une restructuration ;
 - o Entreprises reconnues comme étant en difficulté ;
 - o Fermeture et faillite d'entreprises.

Ce droit n'est cependant pas accordé au travailleur qui ne compte pas au moins un an d'ancienneté ininterrompue, ou lorsque le congé est donné pour faute grave.

27.3. Qui paie ?

A condition que l'employeur a confié la mission de reclassement professionnel à Constructiv, Constructiv rembourse à l'employeur la moitié du montant (hors TVA) du coût du reclassement professionnel. L'entreprise doit cependant être en règle de versement des cotisations à Constructiv.

27.4. Qui l'organise ?

Constructiv organise l'outplacement et peut confier en partie ou en totalité l'organisation à des tiers.

27.5. Les étapes de l'outplacement

1ère phase

3 mois à concurrence de 30 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi (accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif), dont 4 heures de consultance portant sur les besoins en formation les plus urgents, avec acheminement rapide vers les cours donnés par Constructiv et d'autres organismes ;

2e phase

Si l'ouvrier n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 3 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

3e phase

Si l'ouvrier n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 6 mois à concurrence de 10 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

27.6. Les étapes à suivre par le travailleur

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'ouvrier concerné ait donné son accord.

La procédure de reclassement professionnel comporte trois phases successives comprenant chacune respectivement 30, 20 et 10 heures d'accompagnement. Le passage à la phase suivante est automatique sauf si l'ouvrier a averti Constructiv qu'il a trouvé un nouvel emploi ou qu'il exerce désormais une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite dès lors plus poursuivre la procédure. Si la procédure de reclassement avait déjà débuté, cet avertissement l'interrompt.

Constructiv peut refuser à l'ouvrier l'accès à toute nouvelle phase du programme d'aide au reclassement s'il/elle n'a pas collaboré de bonne foi à la phase précédente.

Lorsque l'ouvrier qui a averti Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la

procédure de reclassement professionnel reprend à sa demande. Elle débute alors à la phase pendant laquelle le programme de reclassement avait été interrompu et pour les heures restantes. L'ouvrier doit adresser à cet effet sa demande par écrit à Constructiv dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi.

L'ouvrier qui a été licencié et qui a trouvé un nouvel emploi sans faire appel à la procédure sectorielle de reclassement professionnel, conserve néanmoins le droit au programme complet d'aide au reclassement dans le cas où il serait licencié dans l'année par son nouvel employeur.

27.7. Les étapes à suivre par l'employeur

Dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail ait pris fin, l'employeur fait par écrit une offre de reclassement professionnel à l'ouvrier, offre reprenant les données concrètes relatives à l'accompagnement proposé par Constructiv.

Si la rupture du contrat prévoit un délai de préavis, il est possible, pour l'employeur, d'offrir déjà une procédure de reclassement à l'ouvrier concerné à partir de la notification du congé, et pour l'ouvrier, de demander une telle procédure après la notification de ce congé.

En cas d'accord, l'employeur transmet toutes les informations utiles concernant l'ouvrier licencié à Constructiv. Le cas échéant, l'employeur transmet les informations concrètes et utiles concernant l'ouvrier licencié à l'organisation syndicale locale, représentée au sein de la Commission Paritaire de la Construction, qui les fait parvenir à son tour à Constructiv.

Lorsque l'aide au reclassement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence prévus pour rechercher un nouvel emploi sont diminués, dès le début de l'aide au reclassement, du nombre d'heures consacrées à l'aide au reclassement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.

27.8. Reclassement professionnel par l'employeur qui invoque la fin du contrat de travail pour force majeure médicale

Le reclassement professionnel a une valeur de 1.800,00 € et une durée d'au moins 30 heures au cours d'une période d'une durée maximale de 3 mois à compter de la date de l'acceptation de l'offre. Pour les ouvriers dont le contrat de travail a pris fin, à condition que l'employeur a confié la mission de reclassement professionnel à Constructiv, Constructiv rembourse à l'employeur la moitié du montant (hors TVA) du coût du reclassement professionnel.

27.8.1. Pour l'employeur

L'employeur peut confier la mise en œuvre de cet accompagnement à Constructiv.

Dans un délai de 15 jours après la fin du contrat de travail, l'employeur fait par écrit une offre de reclassement reprenant les données concrètes relatives à l'accompagnement proposé par Constructiv.

Pour pouvoir prétendre au remboursement, l'entreprise doit être en règle de versement des

cotisations à Constructiv.

27.8.2. Pour le travailleur

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'ouvrier concerné ait donné son accord.

Lorsque l'ouvrier qui a averti Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel reprend à sa demande. L'ouvrier doit adresser à cet effet sa demande par écrit à Constructiv dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi.

La procédure reprend alors au stade de l'interruption du programme de reclassement professionnel pour une durée équivalente aux heures restantes. Dans tous les cas, la procédure de reclassement professionnel prend fin à l'expiration de la période de six mois suivant la date de début de celle-ci.

III. SÉCURITÉ D'EXISTENCE



1. CARTE DE LÉGITIMATION

(Sources : CCT du 13 septembre 2001 - Modalités relatives à l'établissement et à la délivrance des cartes de légitimation destinées aux ouvriers de la construction. L'article 12 de la CCT du 13 septembre 2001 a été modifié par la CCT du 08 mai 2003 - Modification et prolongation de différents régimes de sécurité d'existence)

1.1. Introduction

Chaque année vers le 15 octobre (ou après réception de nouvelles données), l'ouvrier reçoit automatiquement de Constructiv un document appelé 'carte de légitimation'.

Il est indiqué sur cette carte le nombre de jours effectivement prestés et/ou assimilés par l'ouvrier au cours de l'année de référence.

La durée de validité de la carte (appelé l'exercice de la carte) court du 1er octobre au 30 septembre de l'année suivante.

L'année de référence pour les prestations réalisées correspond à l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre) qui précède immédiatement la durée de validité de la carte.

Exemple : la carte 2022-2023 a une période de validité du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 et est délivrée sur base des prestations de l'année civile 2021 (1er janvier 2021 - 31 décembre 2021 = période de référence).

Tableau de synthèse

Carte de légitimation	
Durée validité de la carte (exercice de la carte)	1 ^{er} octobre au 30 septembre de l'année suivante
Année de référence des prestations	1 ^{er} janvier au 31 décembre qui précède immédiatement la durée de validité de la carte

Il existe 2 types de cartes de légitimation :

1. la carte de légitimation "ayant droit" que reçoit l'ouvrier qui prouve suffisamment de jours prestés et/ou assimilés durant l'année de référence (voir point 1.3 "Combien de jours faut-il prouver pour bénéficier d'une carte ayant droit ?"). Le nombre de jours à prouver dépend de l'âge de l'ouvrier et du nombre de cartes ayant droit qu'il a déjà reçues auparavant. Cette carte, ouvre le droit, sous certaines conditions, à certains avantages (voir point 1.2 "Quels sont les avantages d'une carte") ;
2. la carte de légitimation "non ayant droit" que reçoit l'ouvrier dont les prestations durant l'année de référence sont insuffisantes. Il existe certains assouplissements qui permettent à l'ouvrier de bénéficier d'une carte ayant droit par assimilation (voir plus loin).

Quels sont les avantages d'une carte ?

La carte permet à l'ouvrier de :

- bénéficier d'allocations complémentaires de chômage ;
- prouver son ancienneté dans le secteur de la construction.

1.1.1. Indemnités complémentaires de chômage

La carte de légitimation ayant droit ouvre le droit, sous certaines conditions, aux indemnités complémentaires de chômage suivantes :

- l'indemnité-construction ;
- l'indemnité-gel ;
- l'indemnité-gel complémentaire spéciale.

→ voir le point 2.1. 'Indemnité-construction et indemnité-gel' et 2.3 'Indemnité-gel complémentaire spéciale' pour plus d'infos.

1.1.2. Ancienneté dans le secteur de la construction

La carte de légitimation permet de prouver son ancienneté dans le secteur de la construction.

L'ouvrier en possession de plusieurs cartes ayant droit a droit à différents avantages de la sécurité d'existence dans la construction.

Exemples : le pécule de vacances aux invalides, la prépension,... ne sont octroyés que si l'ouvrier peut démontrer une ancienneté suffisante dans le secteur de la construction.

1.2. Combien de jours faut-il prouver pour bénéficier d'une carte ayant droit ?

1.2.1. Régime général

Pour pouvoir bénéficier d'une carte ayant droit, les ouvriers doivent prouver un certain nombre de jours de prestés et/ou assimilés durant l'année de référence :

- 200 jours (régime de 6 jours/semaine) **ou** 167 jours (régime de 5 jours/semaine) pour les ouvriers âgés de moins de 52 ans ;
- 175 jours (régime de 6 jours/semaine) **ou** 146 jours (régime de 5 jours/semaine) pour les ouvriers âgés de 52 à 56 ans ;
- 150 jours (régime de 6 jours/semaine) **ou** 125 jours (dans le régime de 5 jours par semaine) pour les ouvriers âgés de 57 ans ou plus.

Tableau de synthèse :

Âge de l'ouvrier	Jours prestés et/ou assimilés	
	Régime de 6 jours/semaine	Régime de 5 jours/semaine
Moins de 52 ans	200	167
De 52 à 56 ans	175	146
De 57 ans ou plus	150	125

Exemple : pour obtenir la carte 2019-2020, l'ouvrier qui travaille dans un régime de 6 jours semaine et qui a moins de 52 ans, doit prouver 200 jours prestés et/ou assimilés durant l'année 2018.

1.2.2. Régime général assoupli

L'ouvrier qui possède 3, 4 ou 5 cartes ayant droit antérieures et successives doit prouver moins de jours de prestations durant l'année de référence :

Ouvriers de moins de 52 ans		
Nombre de cartes ayant droit antérieures et successives	Prestations minimales exigées (jours)	
	Régime de 6 jours/semaine	Régime de 5 jours/semaine
3	190	159
4	175	146
5	150	125

Ouvriers de 52 à 56 ans		
Nombre de cartes ayant droit antérieures et successives	Prestations minimales exigées	
	Régime de 6 jours/semaine	Régime de 5 jours/semaine
3	170	142
4	160	134
5	150	125

Il existe d'autres assouplissements qui sont expliqués au point 1.5 "Assouplissements/ Assimilations uniquement sur demande".

1.3. Quels jours entrent en ligne de compte ?

Les jours pris en compte pour l'établissement de la carte de légitimation sont :

- les jours réellement prestés ;
- et/ou, les jours assimilés à des prestations.

Remarque : Constructiv mentionne automatiquement certains jours assimilés (voir ci-dessous).

Jours assimilés à des prestations qui sont automatiquement mentionnés sur la carte :

1. les jours fériés ;
2. les jours couverts par un salaire garanti ;
3. les petits chômages ;
4. le service militaire ;
5. le 1er jour intempéries ;
6. l'accident de droit commun ou la maladie ordinaire : les 12 premiers mois d'incapacité de travail ; **Attention :** cette assimilation se limite à la consolidation. Concernant l'incapacité de travail située après la période des 12 premiers mois d'incapacité voir point 1.5. ' Assouplissements/Assimilations uniquement sur demande'
7. l'accomplissement de devoirs civiques : tuteur, membre d'un conseil de famille, témoin en justice, électeur, membre d'un bureau de vote, ...
8. l'accomplissement d'une formation/mission syndicale ;
9. les jours de grève ;
10. le lock-out ;
11. le congé de maternité ;
12. le congé de paternité ;
13. le congé prophylactique ;
14. l'accomplissement d'un mandat public ;
15. le congé d'adoption ;
16. les jours gel qui concernent les jours de chômage temporaire pendant une période de gel ou de neige persistante reconnue par Constructiv
Pour obtenir un aperçu des jours gel reconnus, l'ouvrier peut s'adresser à sa section régionale ;
17. les vacances jeunes ;
18. les jours de chômage économique : l'ouvrier a droit à maximum 5 jours de chômage économique assimilés par carte de légitimation ayant droit acquise dans le passé.

Constructiv assimile automatiquement ces jours et prend en compte les cartes ayant droit émises depuis 1975.

Exemple : pour assimiler 50 jours de chômage économique, l'ouvrier doit présenter 10 cartes de légitimation ayant droit. Ces jours seront uniquement assimilés si par cette assimilation une carte non ayant droit peut être transformée en une carte ayant droit. Seuls les jours de chômage économique nécessaires pour atteindre le nombre de jours requis seront assimilés.

Remarque : cette assimilation n'est pas mentionnée sur la carte non ayant droit ? Constructiv a bien examiné l'assimilation. Toutefois, sur base des cartes émises depuis 1975, il ne pouvait assimiler suffisamment de jours pour octroyer une carte ayant droit. Dans ce cas, l'ouvrier doit vérifier s'il est possible d'assimiler des jours supplémentaires grâce à des cartes émises avant 1975. Cette demande doit être réalisée par l'ouvrier même via son organisation syndicale.

Afin de faciliter le contrôle de la carte, les précisions suivantes se trouvent sur la carte non ayant droit :

- 'ECO' : le nombre total de jours de chômage économique pendant l'année calendrier en question ;
- 'LEG' : le nombre de cartes ayant droit acquises depuis 1975.

Attention : l'ouvrier doit demander lui-même les jours assimilés qui ne sont pas automatiquement mentionnés sur la carte. Pour cela il doit prendre contact avec sa section régionale FGTB Construction.

1.4. Assouplissements/assimilations uniquement sur demande

Contrairement aux jours que Constructiv mentionne automatiquement sur la carte, il y a certaines assimilations et assouplissements que l'ouvrier doit demander lui-même. Nous nous limiterons ici à un aperçu sans entrer dans les détails de toutes les conditions à remplir. Si l'ouvrier croit avoir droit à un de ces assouplissements/assimilations, il doit consulter sa section régionale car ceux-ci doivent être demandés par l'intermédiaire de son organisation syndicale.

Ainsi, par exemple, l'assimilation sur base des cartes ayant droit émises avant 1975 pour les jours de chômage économique doit être demandée par l'intermédiaire de son organisation syndicale (voir point 1.4. "Quels jours entrent en ligne de compte ?").

Ci-dessous les autres jours pour lesquels l'ouvrier doit lui-même introduire une demande d'assouplissement/ d'assimilation via son organisation syndicale (dans le cas où il n'a pas presté assez de jours pour recevoir une carte ayant droit) :

- 1) si l'ouvrier est âgé de moins de 23 ans ;
- 2) si l'ouvrier est âgé de moins de 24 ans ;
- 3) première occupation dans le secteur de la construction ;
- 4) reprise du travail dans le secteur de la construction ;
- 5) après une formation professionnelle ;
- 6) après un emploi en dehors du secteur de la construction à charge du FOREM, du VDAB, d'ACTIRIS ou de l'Arbeitsamt ;
- 7) après un emploi pour une administration publique, à charge du FOREM, du VDAB, d'ACTIRIS ou de l'Arbeitsamt ;

- 8) après un contrat d'apprentissage industriel (16-18 ans)/d'apprentissage construction (18-21 ans) ;
 - 9) après avoir été occupé comme instructeur/moniteur ;
 - 10) reprise du travail à l'issue d'une incapacité de travail de longue durée ;
 - 11) reprise du travail à l'issue d'une interruption de carrière ;
 - 12) occupation dans une entreprise de construction belge après avoir travaillé dans une firme de construction étrangère.
- 1) Agé de moins de 23 ans**

Au moment de la première embauche dans le secteur de la construction, l'ouvrier doit être âgé de moins de 23 ans. Entre la date d'embauche dans le secteur de la construction et la date de la demande, l'ouvrier doit avoir travaillé au moins 16,7 jours en moyenne par mois, avec un minimum de 30 jours au total. La date de la demande est importante. Dans la plupart des cas, un jeune travailleur a tout intérêt à introduire le plus vite possible sa demande. Le jeune peut recourir au même assouplissement au cours de l'année suivante. L'ouvrier peut être âgé de plus de 23 ans, lorsqu'il a accompli son service militaire au cours de l'année de référence, terminé ses études ou travaillé dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

2) Agé de moins de 24 ans

Le jeune travailleur ayant reçu une carte ayant droit sur base de l'assimilation dont il est question ci-dessus, peut en obtenir une autre carte sous certaines conditions pour l'année suivante.

3) Première occupation dans le secteur de la construction

L'ouvrier, âgé de plus de 22 ans et occupé pour la première fois dans le secteur de la construction, acquiert une carte ayant droit dès qu'il prouve 200 jours dans une période de 4 trimestres successifs. En ce qui concerne la carte de l'année suivante, il peut également prétendre à un assouplissement sous certaines conditions.

4) Reprise du travail dans le secteur de la construction

L'ouvrier du bâtiment qui a été licencié par une firme du secteur de la construction et qui après une interruption (chômage, occupation dans un autre secteur, ...) reprend le travail dans le même secteur, obtient une carte ayant droit dès qu'il peut prouver 200 jours après la reprise du travail.

5) Après une formation professionnelle

L'ouvrier qui a suivi une formation professionnelle peut recevoir une carte ayant droit lorsqu'il a travaillé au moins 16,7 jours en moyenne par mois, avec un minimum de 30 jours effectivement prestés au total entre la fin de la formation professionnelle et la date de la demande.

La formation professionnelle pour l'apprentissage d'un métier de la construction est assimilée à condition que l'ouvrier ait terminé avec succès le cycle complet et acquis la carte ayant droit antérieure.

6) Après un emploi en dehors du secteur de la construction, à charge du FOREM, du VDAB, d'ACTIRIS ou de l'Arbeitsamt

L'ouvrier du bâtiment qui reprend le travail dans le secteur de la construction, après avoir été mis au travail par le Forem, le VDAB, ACTIRIS ou l'Arbeitsamt en dehors du secteur de la construction, doit prouver 200 jours pendant l'année de référence. Dans ce cas, les jours prestés en dehors du secteur sont ajoutés à ceux du secteur de la construction. Il doit en outre prouver au moins 16,7 jours en moyenne par mois entre la reprise du travail dans le secteur de la construction et la date de la demande.

7) Après un emploi pour une administration publique, à charge du FOREM, du VDAB, d'ACTIRIS ou de l'Arbeitsamt

L'ouvrier du bâtiment qui reprend le travail dans le secteur de la construction, après avoir été mis au travail par le Forem, le VDAB, ACTIRIS ou l'Arbeitsamt dans une administration publique, doit prouver 200 jours entre le 1er octobre et le 30 septembre.

8) Après un contrat d'apprentissage industriel

Le jeune travailleur qui a terminé avec succès un contrat d'apprentissage industriel ou d'apprentissage construction et qui a été engagé sous contrat de travail à durée indéterminée par une firme du secteur de la construction, a droit à une carte ayant droit.

9) Après avoir été occupé comme instructeur/moniteur

L'ouvrier du bâtiment qui reprend le travail dans le secteur de la construction, après avoir été occupé comme instructeur/moniteur dans un centre de formation professionnelle du FOREM du VDAB, d'ACTIRIS ou de l'Arbeitsamt, doit prouver 200 jours pendant l'année de référence. Dans ce cas, les jours prestés comme instructeur/moniteur sont ajoutés à ceux de la construction. Il doit en outre prouver avoir travaillé au moins 16,7 jours en moyenne par mois entre la reprise du travail dans le secteur de la construction et la date de la demande, avec un minimum de 30 jours au total.

10) Reprise du travail à l'issue d'une incapacité de travail de longue durée

L'ouvrier qui reprend le travail dans le bâtiment au terme d'une incapacité de travail, doit prouver un certain nombre de jours prestés durant l'année de référence (voir point 1.3), les jours d'incapacité de travail étant additionnés aux jours prestés dans le secteur de la construction. **Attention** : l'ouvrier doit être occupé par une entreprise du secteur de la construction au moment où il s'est retrouvé en incapacité de travail.

11) Reprise du travail à l'issue d'interruption de carrière

L'ouvrier du bâtiment qui reprend le travail dans le secteur de la construction après avoir interrompu sa carrière professionnelle, doit prouver 200 jours durant l'année de référence, les jours d'interruption de carrière étant additionnés aux jours prestés dans le secteur de la construction. L'ouvrier doit, toutefois, être occupé par une entreprise du secteur de la construction au moment où il interrompt sa carrière et il s'agit, au maximum, de 312 jours qui sont assimilés durant la totalité de la carrière de l'ouvrier. Ce dernier ne peut exercer une activité indépendante durant l'interruption de carrière.

12) Occupation dans une entreprise de construction belge après avoir travaillé dans une firme de construction étrangère

Les prestations effectuées dans le secteur de la construction dans :

- les pays membres de l'Union Européenne : sont complètement assimilées si des prestations avaient déjà été effectuées antérieurement dans le secteur de la construction en Belgique ;
- les pays situés en dehors de l'Union Européenne : sont assimilées sous certaines conditions.

Attention : préalablement à son occupation à l'étranger, l'ouvrier doit déjà avoir été au service d'une entreprise de construction belge.

1.5. Que faut-il contrôler sur une carte non ayant droit ? Un aperçu

Si l'ouvrier a reçu une carte non ayant droit, il doit vérifier si elle peut être convertie en une carte ayant droit. Nous nous limiterons ici à un aperçu des données qui peuvent être contrôlées. Ci-dessus, nous avons repris la réglementation. Dans tous les cas, nous conseillons aux ouvriers de contacter en tout cas leur section régionale.

- 1) **Le nombre de jours à prouver :** voir point 2.3 ci-dessus 'Combien de jours faut-il prouver pour bénéficier d'une carte ayant droit ?'
- 2) **Constructiv a-t-il mentionné tous les jours prestés et/ ou jours assimilés sur la carte :** voir point 1.4. 'Quels jours entrent en ligne de compte ?'. Sur la carte, les jours sont repris sous 4 rubriques. Ceci facilite le contrôle du nombre de jours mentionnés. Le contrôle peut être réalisé sur base du talon de congé reçu de la Caisse Congé du Bâtiment ou moyennant le "compte individuel" que l'employeur remet au début de l'année.
- 3) **Jours assimilés sur demande dont l'ouvrier a connaissance :** l'ouvrier doit prendre contact avec la section régionale pour demander l'assimilation des jours qui ne sont pas assimilés automatiquement (voir point 1.5. ' Assouplissements/ Assimilations uniquement sur demande')
- 4) **L'ouvrier doit vérifier avec sa section régionale s'il peut bénéficier d'une assimilation s'il se trouve dans un des cas suivants :** voir point 1.5 'Assouplissements/assimilations uniquement sur demande'

2. ALLOCATIONS COMPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE ET INDEMNITÉ GEL COMPLÉMENTAIRE SPÉCIALE

Si l'ouvrier devient chômeur, en plus de l'indemnité de chômage de l'ONEM, il a droit, sous certaines conditions, à une indemnité complémentaire. (Voir aussi chapitre 2 point 13 'Chômage temporaire')

2.1. Indemnité-construction et indemnité-gel

(Source : CCT du 26 juin 2023 - Octroi d'allocations complémentaires de chômage et de l'indemnité légale)

2.1.1. Indemnité-construction

- L'indemnité-construction est accordée à l'ouvrier en cas de chômage complet ou en cas de chômage temporaire (chômage économique, intempéries,...) pendant une période qui n'est pas couverte par l'indemnité-gel.
- L'ouvrier a droit à l'indemnité-construction pour maximum 60 jours par exercice (exercice = du 1er octobre au 30 septembre de l'année suivante) dans un régime de 6 jours/semaine.
- Les indemnités payées pendant une formation hivernale planifiée ne sont pas déduites du nombre de jours de crédit mentionné sur la carte de légitimation.
- L'indemnité-construction n'est pas payée pendant les périodes au cours desquelles le droit à l'indemnité-gel est ouvert, ni pendant les périodes de repos fixées en exécution de l'arrêté royal n° 213 du 26 septembre 1983, ni pendant les périodes de repos fixées par une CCT conclue au sein de la Commission paritaire de la construction.

2.1.2. Indemnité-gel

- L'indemnité-gel est payée uniquement en cas de chômage temporaire pendant les périodes de gel ou de neige persistante reconnues par Constructiv.
- Le nombre de jours est illimité. Ainsi, les indemnités pour les jours indemnité-gel sont accordées en plus des 60 jours de crédit d'indemnité-construction (indiqués sur la carte de légitimation).

Une période de gel est reconnue sur base des températures prises de jour à jour. Une période de neige persistante qui empêche le travail sur les chantiers est fixée par un comité local. Une période de gel ou de neige persistante est reconnue par région :

- o si l'ouvrier est mis au chômage pour cause d'intempéries, c'est la zone du chantier (lieu d'occupation) qui est pris en considération ;

- o si l'ouvrier est mis au chômage pour un autre motif, c'est la région du domicile qui est prise en considération.
- Ces journées donnent également droit à une indemnité-gel complémentaire spéciale (voir point 2.3. 'Indemnité-gel complémentaire').

2.1.3. Conditions d'octroi pour l'indemnité-construction et l'indemnité-gel

- être mis au chômage par un employeur du secteur de la construction ;
- être admis au bénéfice de l'allocation principale de chômage ; L'ouvrier qui n'a pas droit à l'indemnité de chômage ou d'attente (exclusion, insuffisance de jours de travail,...) peut, dans certains cas, introduire une demande spéciale par l'intermédiaire de son syndicat ;
- avoir la carte de légitimation ayant droit valable pour l'exercice en cours (exercice = du 1er octobre au 30 septembre de l'année suivante). Pour l'indemnité construction, le nombre de jours de crédit mentionnés sur la carte de légitimation ne peut pas encore être épuisé.

Attention : les travailleurs exerçant une activité indépendante à titre accessoire dans le secteur de la construction reçoivent également une carte de légitimation ayant droit s'ils prouvent suffisamment de jours prestés et/ou assimilés. Mais le nombre de jours de crédit sera de 0 s'ils avaient ce statut d'indépendant à titre accessoire au 1er janvier de l'année suivant l'année de référence et ils n'auront dans ce cas pas droit à l'indemnité-construction et à l'indemnité-gel.

2.1.4. Montants accordés pour l'indemnité-construction et l'indemnité-gel

Les montants de l'indemnité-construction et l'indemnité-gel sont identiques. Les montants forfaitaires journaliers d'application en fonction de la qualification professionnelle sont les suivants :

Catégorie		Montant brut (6 indemnités/semaine)
Cat I	Manoeuvre	€ 6,34
Cat I A	1 ^{ère} manoeuvre	€ 6,66
Cat II	Spécialisé	€ 7,63
Cat II A	Spécialisé d'élite	€ 8,02
Cat III	Qualifié 1er échelon	€ 10,08
Cat IV	Qualifié 2e échelon	€10,85

Remarque : un précompte professionnel de 26,75 % est déduit du montant de l'indemnité- construction et l'indemnité-gel.

2.1.5. Paiement de l'indemnité-construction et de l'indemnité-gel

L'indemnité-construction et l'indemnité-gel sont à charge de Constructiv et le paiement est réalisé par le service chômage de la FGTB.

2.2. Indemnité légale

(Source : CCT du 30 septembre 2019 - Octroi d'allocations complémentaires de chômage et de l'indemnité légale ; Article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

En cas de chômage temporaire en raison d'un manque de travail pour causes économiques, d'intempéries ou d'un accident technique, l'ouvrier a droit à une indemnité légale :

- Pour les ouvriers qui possèdent une carte de légitimation ayant droit cette indemnité est comprise dans l'indemnité-construction ou l'indemnité-gel.
- Pour les ouvriers qui ne possèdent pas une carte ayant droit Constructiv prend en charge l'indemnité légale de **2 € par jour** via le syndicat.
- Après épuisement du nombre de jours de crédit, l'indemnité légale est à charge de l'employeur.

2.2.1. Ouvriers en possession d'une carte ayant droit

Pour les ouvriers ayant une carte de légitimation ayant droit avec 60 jours de crédit valable pour l'exercice en cours, selon le type de chômage temporaire dont il s'agit, cette indemnité légale est comprise dans :

- L'indemnité-gel : illimitée ;
- ou, l'indemnité-construction : maximum 60 jours.

2.2.2. Ouvriers pas en possession d'une carte ayant droit

Si l'ouvrier n'a pas une carte de légitimation ayant droit valable pour l'exercice en cours et qu'il bénéficie de l'allocation principale de chômage, l'ouvrier a droit à un montant de **2 €/jour** (régime 5 jours/semaine) payé par Constructiv via le syndicat :

- pendant une période de maximum 60 jours si l'ouvrier est mis au chômage en raison d'un manque de travail pour causes économiques, d'intempéries ou d'un accident technique.
- de manière illimitée en cas de chômage temporaire pour cause de gel ou de neige persistante.

2.2.3. Limite de 60 jours de chômage temporaire en raison d'un manque de travail pour causes économiques, d'intempéries ou d'un accident technique dépassée

En cas de chômage temporaire en raison d'un manque de travail pour causes économiques, d'intempéries ou d'un accident technique dépassée : si la limite de 60 jours est dépassée, c'est l'employeur qui doit payer l'indemnité légale de **2 € par jour** de chômage temporaire (régime 5 jours/semaine). Le montant de l'indemnité est de **1,67 € par jour** dans un régime de 6 jours/semaine.

Remarque : comme preuve de l'épuisement de ses droits auprès de Constructiv, l'organisme de paiement du syndicat remet à l'ouvrier une attestation qu'il doit remettre à son employeur pour obtenir le paiement de l'indemnité légale. Sur l'attestation figure la date à partir de laquelle l'employeur doit intervenir jusqu'à la fin de l'exercice.

2.3. Indemnité-gel complémentaire spéciale

(CCT du 1er décembre 2021 - Octroi par Constructiv d'une indemnité-gel complémentaire spéciale)

Les jours de chômage temporaire en raison d'une période de gel ou de neige persistante ne sont pas assimilés pour le pécule de vacances. Afin de compenser la perte du pécule de vacances, il est accordé aux ouvriers une indemnité-gel complémentaire spéciale pour les jours de chômage temporaire en

raison d'une période de gel ou de neige persistante.

Montant : l'indemnité est de 5,35 € bruts (régime de 6 jours/semaine) par journée de chômage au cours de l'année précédente pour laquelle une indemnité gel a été octroyée. Un précompte professionnel de 26,75 % est prélevé.

Paiement : A partir de 2023, cette indemnité est payée par le syndicat (CG fédérale) directement sur le compte de l'ouvrier. L'indemnité est payée habituellement début juin. (Remarque : les indemnités payées en juin 2022 se rapportent à la période du 1er octobre 2020 au 30 avril 2021).

Attention : l'indemnité est payée uniquement si elle s'élève à minimum 15 €. Si l'indemnité est inférieure, elle sera payée avec l'indemnité pour l'exercice suivant.

3. INCAPACITE DE TRAVAIL

3.1. Salaire garanti payé par l'employeur

(Sources : Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; CCT n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la CCT n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en

cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle)

Pour pouvoir bénéficier d'un salaire garanti, l'ouvrier doit avoir travaillé au moins un mois sans interruption au service de la même entreprise. Si ce n'est pas le cas, l'ouvrier doit adresser une demande d'indemnité de maladie à sa mutuelle (voir point 3.2. 'Indemnités de maladie payées par la mutuelle').

Si l'ouvrier atteint un mois d'ancienneté au cours de la période couverte par le salaire garanti, il a droit au salaire garanti pour les jours restants de la période des 30 premiers jours de maladie.

Exemple : l'ouvrier engagé le 6 avril 2020 atteint une ancienneté d'un mois le 5 mai 2020. L'ouvrier tombe malade du 26 avril 2020 au 15 mai 2020. Dans ce cas, la mutuelle paie à l'ouvrier une indemnité de maladie pour la période du 26 avril 2020 au 4 mai 2020. Pour la période du 5 mai 2020 au 15 mai 2020, l'ouvrier a droit à un salaire garanti à charge de l'employeur.

Le tableau ci-dessous reprend le salaire garanti payé par l'employeur et l'intervention de la mutuelle durant les 30 premiers jours de la maladie :

Période maladie	Salaire garanti payé par l'employeur	Payé par la mutuelle
7 premiers jours	100 % du salaire brut	/
8e - 14e jour	85,88 % du salaire brut	/
15e - 30e jour	- 25,88 % de la partie du salaire normal qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des indemnités par la mutuelle ; - <u>et</u> , 85,88 % de la partie du salaire normal qui excède ce plafond.	60 % du salaire brut (un plafond salarial est fixé par la loi)

Attention :

- si l'ouvrier tombe malade pendant une journée de travail, il reçoit son salaire normal pour ce jour- là. La période couverte par le salaire garanti ne commence à courir que le jour suivant.
- si pendant la période couverte par le salaire garanti l'employeur met l'ouvrier en chômage

temporaire :

- o en cas de chômage économique, l'employeur doit verser un salaire garanti jusqu'au dernier jour avant le chômage économique. Ensuite, dès le premier jour de chômage économique, la mutualité verse des indemnités de maladie (60 % du salaire brut).
- o la loi ne prévoit pas le cas du chômage pour force majeure. Mais le SPF Emploi estime qu'il faut appliquer les règles qui s'appliquent en cas de chômage

économique. Une discussion est en cours à ce sujet. Les syndicats œuvrent pour une application la plus large possible du salaire garanti !

- Constructiv rembourse le salaire garanti aux employeurs qui occupent moins de 20 travailleurs.

Si l'ouvrier travaille en tant qu'intérimaire ou apprenti, il doit prendre contact avec sa section régionale pour plus d'infos.

3.2. Indemnités de maladie payées par la mutuelle

(Source : Loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ; Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994)

Si l'ouvrier bénéficie d'un salaire garanti de l'employeur (voir point 3.1. 'Salaire garanti payé par l'employeur'), à partir du 15^{ème} jour de l'incapacité, l'ouvrier reçoit de sa mutuelle des indemnités de maladie correspondant à 60 % de son salaire brut.

Si l'ouvrier ne bénéficie pas d'un salaire garanti ou s'il est au chômage, il reçoit ses indemnités de maladie de la mutuelle à partir du 1^{er} jour d'incapacité.

Attention :

- si l'ouvrier est au chômage et qu'il tombe malade, il reçoit une indemnité de maladie égale à son allocation de chômage sauf si le montant qu'il reçoit au chômage est supérieur à l'indemnité de maladie. **Exemple** : si l'ouvrier reçoit une allocation de chômage temporaire correspondant à 65 % de son salaire brut, si l'ouvrier tombe malade il recevra de la mutuelle une indemnité moins importante. La mutualité paiera alors 60 % de son salaire brut.
- l'employeur doit payer à l'ouvrier tous les jours fériés qui tombent pendant la période de

trente jours suivant le début de la maladie.

Si l'ouvrier travaille en tant qu'intérimaire ou apprenti, il doit prendre contact avec sa section régionale pour plus d'infos.

3.3. Indemnités complémentaires en cas de maladie

(Sources : CCT du 1^{er} décembre 2021- Interventions de Constructiv en cas d'accidents du travail graves ou mortels, de maladie professionnelle et de maladie ordinaire ou d'accident de droit commun ; CCT du 1^{er} décembre 2021- Octroi d'un pécule de vacances à certains ouvriers invalides du secteur de la construction)

L'ouvrier du bâtiment en maladie peut, sous certaines conditions, prétendre à des indemnités complémentaires en cas de maladie.

Constructiv octroie une intervention financière en faveur de l'ouvrier dans les cas suivants :

- en cas d'incapacité de travail de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- accident du travail ayant entraîné une incapacité de travail de 66 % et plus ;
- accident du travail mortel.

Aussi, Constructiv octroie un pécule de vacances à certains ouvriers invalides du secteur de la construction.

3.3.1. Indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de longue durée pour cause de maladie ou d'accident

a. Introduction

L'ouvrier a droit à une indemnité complémentaire journalière pendant la première année d'incapacité de travail suite à :

1. une maladie ordinaire ;
2. un accident de droit commun ;
3. un accident du travail ;
4. une maladie professionnelle.

b. Conditions d'octroi

Pour bénéficier de l'indemnité complémentaire journalière, l'ouvrier doit remplir les conditions suivantes :

1. être lié par un contrat de travail en cours, à une entreprise du secteur de la construction, lorsque débute l'incapacité de travail de longue durée ;
2. être en incapacité de travail durant une période de plus de 30 jours civils pour un des motifs cités ci-dessus ;
3. l'incapacité de travail doit être reconnue par les législations concernant les accidents du travail, les maladies professionnelles et l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité. L'incapacité de l'ouvrier est reconnue par ces législations s'il bénéficie d'une indemnité de la mutuelle, de la compagnie d'assurances ou du Fonds des Maladies Professionnelles.

c. Montant journalier

- du 31^{ème} jusqu'au 56^{ème} jour-calendrier inclus : 7,65€ ;
- du 57^{ème} jusqu'au 337^{ème} jour-calendrier inclus : 8,70€.

Le montant journalier est payé au prorata de 5 jours par semaine selon la formule 5/7 du nombre de jours-calendrier pendant l'incapacité de travail. Ces montants sont diminués d'une retenue fiscale de 22 %.

d. Paiement

L'indemnité est à charge de Constructiv et le paiement est réalisé par le syndicat. **Attention** : le paiement de l'indemnité n'est pas automatique, l'ouvrier doit réaliser sa demande par l'intermédiaire de son syndicat.

À partir de la date d'introduction de sa demande, l'ouvrier doit compter environ un à deux mois avant de percevoir son indemnité complémentaire.

Si l'ouvrier travaille en tant qu'intérimaire ou apprenti, il doit prendre contact avec sa section régionale pour plus d'informations.

3.3.2. Accident du travail ayant entraîné une incapacité de travail de 66 % et plus

En cas d'accident du travail ayant entraîné une incapacité de travail permanente de 66 % et plus, en plus de l'indemnité complémentaire en cas de maladie, l'ouvrier reçoit à partir de la date de consolidation :

1. une allocation principale unique de **900 €**. Cette allocation est versée à la victime ;
2. une allocation complémentaire unique de **700 €** par enfant bénéficiaire d'allocations familiales, payable dès que Constructiv a été mis en possession des documents justificatifs du nombre d'enfants bénéficiaires. Cette allocation est versée par Constructiv à l'allocataire prévu par les dispositions légales en matière d'allocations familiales pour travailleurs salariés.

L'ouvrier doit demander cette intervention par l'intermédiaire de son syndicat.

3.3.3. Accident du travail mortel

En cas d'accident du travail mortel, l'intervention comprend :

1. **une allocation principale unique de 6.700 €**, payée à la ou les personne(s) ayant pris les frais funéraires en charge. Le paiement a lieu dès que l'OPOC est en possession des documents indiquant l'identité de cette ou ces personne(s) ;
2. **une allocation complémentaire unique de 1.200 € par enfant bénéficiaire d'allocations familiales**. Le paiement a lieu dès que l'OPOC (ou Constructiv) a été mis en possession des documents justificatifs du nombre d'enfants bénéficiaires ;
3. à partir de l'année qui suit le décès, une **allocation annuelle de 1.200 € par orphelin**, pour autant et aussi longtemps qu'il reste bénéficiaire d'allocations familiales d'orphelin.

3.3.4. Pécule de vacances aux invalides

a. Introduction

Après la première année d'incapacité de travail pour laquelle l'ouvrier reçoit l'indemnité complémentaire de maladie de longue durée, l'ouvrier invalide (au moins

66 % d'incapacité) a droit au pécule de vacances annuel pour invalides, ce jusqu'à la fin de l'incapacité. Cette indemnité a pour objectif de compenser la perte du pécule de vacances entraînée par l'incapacité de longue durée.

b. Motifs de l'invalidité

L'ouvrier doit être reconnu en invalidité (au moins 66 % d'incapacité) suite à une maladie ordinaire ou professionnelle, un accident du travail ou de droit commun.

Attention : les victimes d'un accident du travail n'y ont droit qu'à partir de la consolidation (avant la consolidation, le pécule de vacances légal reste dû).

c. Conditions d'octroi

1. Avoir 15 cartes de légitimation ayant droit, ceci permet de prouver que l'ouvrier a 15 ans d'ancienneté dans le secteur de la construction ;
2. Le dernier employeur, lorsque a débuté l'incapacité de travail préalable à l'état d'invalidité, était une firme du secteur de la construction ;
3. Avoir obtenu au minimum 5 (ou 7) cartes de légitimation ayant droit au cours des 10 (ou 15) dernières années avant l'état d'invalidité.
4. Prouver l'état d'invalidité au cours de l'exercice de vacances en produisant une attestation de la mutuelle ou du Fonds des Maladies Professionnelles ou de l'organisme assureur ;
5. avoir épuisé le droit au pécule de vacances légal.

Attention : il existe des assouplissements. Si l'ouvrier ne répond pas aux conditions précitées, il doit prendre contact avec sa section régionale pour vérifier s'il peut bénéficier des assouplissements existants.

d. Cumul

Le pécule de vacances aux invalides ne peut pas être cumulé avec le pécule de vacances légal ou avec les autres avantages de sécurité d'existence octroyés par Constructiv à l'exception de l'indemnité de promotion.

En cas de cumul, le pécule de vacances aux invalides sera payé à raison d'1/12 du montant brut pour chaque mois qui n'est pas couvert par le pécule de vacances légal ou par les autres avantages (à l'exception de l'indemnité de promotion).

L'ouvrier qui est au chômage complet lors du début de son incapacité de travail (préalable à son état d'invalidité) bénéficie du pécule de vacances aux invalides si :

1. il a été mis en chômage complet à la suite d'un licenciement par un employeur du secteur de la construction ;
2. la durée de chômage ne dépasse pas les 6 mois.

e. Montant

575 € bruts/an sous déduction d'un précompte fiscal de 17 %.

f. Paiement

Le pécule est payé au mois de juin et concerne l'invalidité de l'année-calendrier précédente.

Exemple : le pécule payé en juin 2020 concerne l'invalidité de 2019.

Ce pécule doit être demandé par l'intermédiaire du syndicat. La demande doit être accompagnée de documents justificatifs.

g. Renouvellement

Après que l'ouvrier a perçu pour la première fois le pécule, Constructiv lui adressera un formulaire de renouvellement chaque année au cours du mois de janvier.

Le formulaire doit être complété par l'organisme qui verse l'indemnité d'invalidité à l'ouvrier et l'ouvrier doit signer le formulaire. L'ouvrier peut ensuite renvoyer le formulaire directement à Constructiv ou le remettre à son syndicat pour qu'il fasse le nécessaire.

L'ouvrier qui n'a pas reçu le formulaire de renouvellement doit prendre contact avec Constructiv.

3.4. Indemnités en cas d'inactivité due à l'éloignement du travail comme mesure de protection de la maternité

(CCT du 16 décembre 2021)

Les ouvrières ont droit à charge de Constructiv à une allocation journalière pour les jours de suspension de leur contrat de travail en raison d'une période de congé ou d'interruption de travail dans le cadre de la protection de la maternité pour autant que ces jours donnent droit à une allocation de sécurité sociale prévue par les législations en la matière.

a. Montant journalier

- du 31^{ème} jusqu'au 56^{ème} jour-calendrier inclus : 7,65€ ;
- du 57^{ème} jusqu'au 337^{ème} jour-calendrier inclus : 8,70€.

4. FIN DE CARRIERE

4.1. Chômage avec complément d'entreprise du 01/07/2023 au 30/06/2025 (RCC)

(Source : CCT du 26 juin 2023 Octroi, à certains ouvriers âgés d'une indemnité complémentaire (chômage avec complément d'entreprise) à charge de Constructiv)

La prépension conventionnelle, appelée aussi 'chômage avec complément d'entreprise' ou 'RCC' permet aux travailleurs âgés de bénéficier en plus de leurs allocations de chômage, d'une indemnité RCC jusqu'à l'âge légal de la pension.

L'ouvrier doit demander la prépension conventionnelle par l'intermédiaire de son syndicat.

Dans le secteur de la Construction, cette indemnité est à charge de Constructiv.

4.1.1. Synthèse

	Du 1/07/2023 au 30/06/2025	Cartes ayant droit construction
Incapacité à poursuivre l'activité professionnelle	60 ans ou plus + 33 ans de carrière	Minimum 15 cartes ayant droit + avoir obtenu au moins 7 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail
Carrière longue	60 ans + 40 ans de carrière	Minimum 10 cartes ayant droit + 5 cartes ayant droit au cours des 10 dernières années précédant la mise en non activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années
Problème physique grave (+Attestation Fedris)	58 ans + 35 ans de carrière	Minimum 15 cartes ayant droit + avoir obtenu au moins 7 cartes de légitimation «ayant droit" au cours des 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail
Système général	Homme : 62 ans + 40 ans de carrière Femme : 62 ans + 39 ans de carrière en 2023/40 ans de carrière à partir de 2024	Minimum 10 cartes ayant droit + 5 cartes ayant droit au cours des 10 dernières années précédant la mise en non activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années

4.1.2. À partir de l'âge de 60 ans en raison d'une incapacité à poursuivre l'activité professionnelle (inaptitude)

L'ouvrier employé par une ou plusieurs entreprises du secteur de la construction et qui est âgé de 59 ans et plus au moment où il est licencié par son employeur, et qui est déclaré inapte à poursuivre son travail, a droit à la prépension conventionnelle.

Conditions :

- ne pas avoir été licencié pour motif grave ;

- avoir fourni à son employeur une attestation du médecin du travail de l'entreprise confirmant son incapacité à poursuivre son activité professionnelle.

Attention : cette attestation doit avoir lieu avant toute autre étape dans la procédure ;

- avoir la confirmation de son employeur que, après consultation avec le médecin du travail et

l'ouvrier, un travail adapté ne peut pas être offert dans l'entreprise ;

- avoir atteint l'âge de 60 ans au moment de la fin du contrat de travail ;
- pouvoir justifier, au moment de la fin du contrat de travail :
 - o au moins 33 années de carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés ;
 - o et, au moins 15 années de carrière professionnelle dans une ou plusieurs entreprises du secteur de la construction ;
- avoir obtenu au moins 7 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail ;

Attention : les cartes de légitimation par assimilation ne peuvent pas être prises en considération ;

- bénéficier d'allocations de chômage ;
- avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière ;
- le contrat de travail doit prendre fin durant la période de validité de la CCT applicable. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier licencié peut cependant prendre fin en dehors de la durée de validité de la CCT applicable, à condition que cet ouvrier ait atteint l'âge minimum de 60 ans pendant la durée de validité de la CCT applicable.

→ voir point 4.1.5. "Montants de l'indemnité complémentaire" pour les montants mensuels de l'indemnité complémentaire.

4.1.3. 40 ans de carrière à partir de 60 ans

L'ouvrier qui au moment où il est licencié par son employeur, peut justifier 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié a droit à indemnité complémentaire mensuelle à charge de Constructiv.

Conditions :

- ne pas avoir été licencié pour motif grave ;
- avoir atteint l'âge de 60 ans au moment de la fin du contrat de travail ;
- pouvoir prouver une carrière professionnelle d'au moins 40 ans à la fin du contrat de travail ;

- avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière ;
- bénéficier d'allocations de chômage ;
- avoir passé au moins 10 ans de sa carrière professionnelle au service d'une ou de plusieurs entreprises du secteur de la construction. On entend par carrière professionnelle, les prestations effectives et les périodes assimilées prises en considération pour l'octroi d'une carte de légitimation.
- avoir obtenu au minimum 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 dernières années précédant sa mise en non activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années ;
- le contrat de travail doit prendre fin durant la période de validité de la CCT applicable. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier licencié peut cependant prendre fin en dehors de la durée de validité de la CCT applicable, à condition que cet ouvrier ait atteint l'âge minimum de 60 ans pendant la durée de validité de la CCT applicable et la carrière professionnelle de 40 ans au plus tard à la fin de leur contrat de travail.

→ voir point 4.1.5. "Montants de l'indemnité complémentaire" pour les montants mensuels de l'indemnité complémentaire.

4.1.4. Chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 58 ans pour certains ouvriers âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves ou assimilés

Ci-dessous les conditions et modalités d'octroi du régime du chômage avec complément d'entreprise aux ouvriers occupés au travail dans les entreprises et qui sont âgés de 58 ans et plus au moment où ils sont licenciés par leur employeur, sauf dans le cas du licenciement pour motif grave, et qui répond aux conditions fixées par la CCT n° 150 du Conseil national du Travail en tant qu'ouvrier moins valides ou ayant des problèmes physiques graves ou assimilés.

Conditions :

- Ne pas avoir été licencié pour motif grave ;
- Avoir fini la preuve :
 - o Pour les ouvriers moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1^o de la CCT n° 150 ;
 - o Pour les ouvriers ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la CCT n° 150 ;
 - o Pour les ouvriers assimilés à un ouvrier ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 8 de la CCT n° 150.
- avoir atteint l'âge de 58 ans au moment de la fin du contrat de travail ;
- pouvoir justifier, au moment de la fin du contrat de travail :

- o au moins 33 années de carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés ;
- o et, au moins 15 années de carrière professionnelle dans une ou plusieurs entreprises du secteur de la construction ;
- o avoir obtenu au moins 7 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail ;

Attention : les cartes de légitimation par assimilation ne peuvent pas être prises en considération ;

- bénéficier d'allocations de chômage ;
- avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière ;
- le contrat de travail doit prendre fin durant la période de validité de la CCT applicable. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier licencié peut cependant prendre fin en dehors de la durée de validité de la CCT applicable, à condition que cet ouvrier ait atteint l'âge minimum de 58 ans pendant la durée de validité de la CCT applicable.

→ voir point 4.1.5. "Montants de l'indemnité complémentaire" pour les montants mensuels de l'indemnité complémentaire.

4.1.5. À partir de l'âge de 62 ans

Constructiv octroie une indemnité complémentaire mensuelle aux ouvriers licenciés entre l'âge de 62 et 65 ans par un employeur du secteur de la Construction.

Conditions :

- ne pas avoir été licencié pour motif grave ;
- avoir atteint l'âge de 62 ans au moment de la fin du contrat de travail et avoir :
 - o en 2023 : 40 ans de carrière (homme)/39 ans de carrière (femme)
 - o à partir de 2025 : 40 ans de carrière (homme)/40 ans de carrière (femme)
- avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière ;
- bénéficier d'allocations de chômage ;
- avoir passé au moins 10 ans de sa carrière professionnelle au service de une ou de plusieurs entreprises du secteur de la construction. On entend par carrière professionnelle, les prestations effectives et les périodes assimilées prises en considération pour l'octroi d'une carte de légitimation ;
- avoir obtenu au minimum 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 dernières années précédant sa mise en non activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années ;

- satisfaisant aux critères figurant dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (tel que modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014) ;
- le contrat de travail doit prendre fin durant la période de validité de la CCT applicable. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis de l'ouvrier licencié peut cependant prendre fin en dehors de la durée de validité de la CCT applicable, à condition que cet ouvrier ait atteint l'âge minimum de 62 ans pendant la durée de validité de la CCT applicable.

→ voir point 4.1.4. "Montants de l'indemnité complémentaire" pour les montants mensuels de l'indemnité complémentaire.

4.1.6. Montants de l'indemnité complémentaire

Les montants mensuels de l'indemnité complémentaire à charge de Constructiv s'élevaient, à partir du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025, à :

	Ouvriers avec charge de famille	Autres ouvriers
Cat. I	€ 379,63	€ 225,10
Cat. IA	€ 419,06	€ 258,07
Cat. II	€ 432,03	€ 268,91
Cat. IIA	€ 474,13	€ 304,11
Cat. III	€ 485,58	€ 313,69
Cat. IV	€ 540,80	€ 359,85
Chef d'équipe B*	€ 635,49	€ 439,56
Contremaître*	€ 725,06	€ 519,27

* Fonction exercée pendant 10 ans ininterrompus au moins

Attention : pour les ouvriers dont le droit à une indemnité complémentaire à charge de Constructiv a été ouvert sur la base de la précédente CCT concernant le RCC (CCT du 29 juin 2017), les montants mensuels sont fixés à partir du 1er janvier 2021 comme mentionné ci-dessus, pour autant que leur RCC a commencé après le 31 décembre 2017.

Si ce n'est pas le cas et que leur RCC a commencé avant le 1er janvier 2018, les montants mensuels s'élevaient, à partir du 1er juillet 2023, à :

Catégorie	Montant pour les ouvriers avec charge de famille	Montants pour les autres ouvriers
Cat I	€ 263,63	€ 167,78
Cat I A	€ 298,75	€ 178,96
Cat II	€ 310,11	€ 199,00
Cat II A	€ 343,12	€ 215,64
Cat III	€ 352,78	€ 234,75
Cat IV	€ 400,26	€ 264,84
Chef d'équipe B*	€ 476,70	€ 332,80
Contremaître*	€ 552,96	€ 401,29

* Fonction exercée pendant 10 ans ininterrompus au moins

Indemnité complémentaire du mois de décembre : au mois de décembre, le montant de l'indemnité complémentaire est augmenté de 122,50 € pour les ouvriers avec charge de famille et de 61,25€ pour les autres ouvriers.

Retenue légale : une retenue légale de 6,5 % est appliquée par Constructiv uniquement dans le cas où le montant de l'allocation de chômage mensuelle augmentée de l'indemnité complémentaire de Constructiv dépasse le plafond existant pour les allocations de chômage.

Paiement : le paiement est réalisé par Constructiv

4.1.7. Obligation de remplacement

L'employeur doit remplacer le bénéficiaire du RCC pendant 36 mois par un chômeur complet indemnisé ou une personne assimilée.

Cette obligation de remplacement ne vaut pas dans les cas suivants :

- lorsque le travailleur est âgé d'au moins 62 ans à la fin du contrat de travail ;
- si l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration ;
- si l'employeur est dispensé de l'obligation de remplacement par le Ministre de l'Emploi.

En cas de non-respect de l'obligation de remplacement, l'employeur risque des sanctions. L'ouvrier licencié garde tous ses droits à la prépension.

4.1.8. Refus de licenciement

Si l'employeur refuse de licencier un ouvrier qui veut prendre son RCC, ce refus doit être soumis à la Commission Paritaire du secteur.

4.1.9. Interdiction de travailler en RCC dans le secteur de la construction

Les personnes en RCC peuvent travailler dans certaines limites, mais pas dans le secteur de la construction.

4.1.10. Dispense de disponibilité adaptée

(CCT du 12 octobre 2023 - Fixation, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les ouvriers âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise et CCT du 26 juin 2023 - Fixation, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les ouvriers âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise)

Il existe une exemption de l'obligation de disponibilité ajustée pour le marché du travail et ce pour la période du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024 et du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026 pour les catégories suivantes :

- les salariés âgés qui sont licenciés dans le cadre d'un régime RCC ;
- qui ont travaillé pendant 20 ans dans un régime de travail de nuit ;
- qui exerçaient une profession lourde ;
- qui ont exercé une profession lourde et qui justifient de 35 ans d'activité professionnelle ;
- qui ont eu une longue carrière ;

Pendant la période citée plus haut, ces travailleurs peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant qu'au moment de leur demande soit ils aient atteint l'âge de 62 ans, soit ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

4.2. Pension légale anticipée

La pension légale anticipée ouvre aussi le droit à la pension complémentaire construction (RCC).

Pour pouvoir bénéficier de la pension légale anticipée l'ouvrier doit remplir les conditions suivantes à la date à laquelle il souhaite prendre sa pension anticipée :

Âge minimum	Durée de carrière
60 ans	44 années de carrière
61 ans	43 années de carrière
63 ans	42 années de carrière

4.3. Pension complémentaire construction - rente annuelle de pension - décès

4.3.1. Introduction

Depuis le 1er janvier 2007, les ouvriers du secteur de la construction bénéficient d'un nouveau plan de construction appelé 'Plan Construo'. Ainsi, l'ancien régime de rente annuelle de pension appliqué dans le secteur de la construction depuis 1998, a été remplacé par ce nouveau plan.

Ce plan est un plan sectoriel, ce qui veut dire qu'il s'applique à tous les ouvriers actifs dans le secteur de la construction.

4.3.2. Gestion de ce plan

Le 'Plan Construo' qui est un plan de pension sectoriel est géré par Pensio B. Pensio B est un organisme de financement des pensions (OFP) qui a été fondé en janvier 2007. Un organisme de financement des pensions est un organisme créé pour gérer le paiement des pensions liées au travail. Les OFP sont soumis à la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle.

4.3.3. Affiliation au plan de pension

Tous les ouvriers liés par un contrat de travail avec un employeur du secteur de la construction sont automatiquement affiliés au 'Plan Construo' à partir de la date de début de leur contrat de travail (au plus tôt à partir du 1er janvier 2007).

On entend par 'employeurs du secteur de la Construction' les employeurs qui ont un des indices ONSS suivants : 024 (gros œuvre), 026 (finition), 044 (travaux de carrelage et de revêtements de murs) et 054 (travaux de couverture de construction et de rejointoiement).

L'affiliation a lieu de manière automatique par le biais de la DmfA (= déclaration à l'ONSS). L'ouvrier ne doit donc réaliser aucune démarche.

4.3.4. Financement du plan de pension complémentaire

Chaque ouvrier de la construction possède un compte individuel de pension auprès de Pensio B.

Constructiv verse chaque trimestre une dotation sur le compte individuel de pension de l'ouvrier. L'ouvrier ne doit donc pas verser de cotisation personnelle.

L'ouvrier reçoit une dotation pour toutes les périodes de prestations effectives ou assimilées.

Le montant de la dotation correspond au pourcentage du salaire brut que l'ouvrier reçoit pour ses périodes de prestations effectives ou assimilées (voir point 4.3.5. "Périodes assimilées").

Ce pourcentage dépend de l'ancienneté sectorielle de l'ouvrier. Cette ancienneté est déterminée par le nombre de carte de légitimation (ayant droit et non ayant droit) que l'ouvrier possède. Ainsi, plus grande est l'ancienneté, plus élevée sera la cotisation versée sur le compte individuel de l'ouvrier.

Attention : Constructiv dispose que des informations concernant les cartes de légitimation pour les années de référence postérieures à 1974. Pour les cartes de légitimation pour les années de référence antérieures à 1975, elles ne seront prises en compte pour le calcul de l'ancienneté sectorielle que si l'ouvrier en remet une copie à Constructiv dans les trois mois qui suivent l'affiliation au plan de pension.

Si l'ouvrier remet une copie tardivement à Constructiv, l'ancienneté sectorielle sur la base de laquelle le pourcentage de la dotation est défini sera seulement adaptée à partir de l'octroi suivant de dotation (c'est-à-dire à partir du premier jour du mois pour lequel l'exigibilité de la dotation et le droit à celle-ci sont acquis pour le trimestre au cours duquel le Fonds de Pension a reçu les Cartes de Légitimation supplémentaires.)

Les pourcentages jusqu'au 31/12/2022 sont les suivants :

Nombre de cartes de légitimation (ayant-droit ou non ayant droit)	Cotisation de pension (= pourcentage du salaire de référence)
0 à 4	0,25 %
5 à 9	0,45 %
10 à 14	1,10 %
15 à 19	1,35 %
20 à 24	1,65 %
25 à 29	2,20 %
30 et plus	2,65 %

À partir du 01/01/2023, et suivant le protocole d'accord des négociations 2021-2022 les pourcentages sont les suivants :

Nombre de cartes de légitimation (ayant-droit ou non ayant droit)	Cotisation de pension (= pourcentage du salaire de référence)
0 à 4	1,10 %
5 à 9	1,10 %
10 à 14	1,10 %
15 à 19	1,35 %
20 à 24	1,65 %
25 à 29	2,20 %
30 et plus	2,65 %

À partir du 01/01/2025, et suivant le protocole d'accord des négociations 2023 - 2024 les pourcentages sont les suivants :

Nombre de cartes de légitimation (ayant-droit ou non ayant droit)	Cotisation de pension (= pourcentage du salaire de référence)
0 à 4	1,65 %
5 à 9	1,65 %
10 à 14	1,65 %
15 à 19	1,65 %
20 à 24	1,65 %
25 à 29	2,20 %
30 et plus	2,65 %

Exemple : pour 16 ans d'ancienneté, la dotation s'élève à 1,65 % du salaire brut que l'ouvrier a reçu pour ses périodes de prestations effectives ou assimilées.

Attention : l'ancienneté n'est jamais perdue, même pour celui qui interrompt sa carrière dans le bâtiment et travaille un certain temps dans un autre secteur.

En plus, si l'ouvrier remplit les conditions pour bénéficier du RCC mais qu'il décide de continuer à travailler après l'âge de 60 ans, il a droit à une indemnité maximale de 500 € par trimestre presté (à savoir un total de 2.000 € maximum par an), ceci jusqu'à la pension légale. Cette prime est **automatiquement** versée sur son compte individuel.

4.3.5. Périodes assimilées (= périodes d'inactivités)

Les périodes assimilées sont des périodes pour lesquelles il n'y a pas eu de prestations effectives (périodes d'inactivités).

Les périodes d'inactivité suivantes sont prises en compte pour le calcul de la dotation :

- chômage temporaire pour cause d'intempéries (= mauvais temps) ;
- incapacité de travail primaire (12 premiers mois de maladie ou accident autre qu'accident du travail).

Pour ces périodes assimilées, la dotation est calculée sur base :

- des mêmes pourcentages (en fonction de l'ancienneté) que ceux cités au point 4) ci-dessus

'Financement du plan de pension complémentaire' ;

- d'un salaire journalier fictif de 54,40 € (semaine de 5 jours) OU 56,40 € (régime six jours/semaine).

4.3.6. Réserves acquises : temps d'attente

Depuis le 1er janvier 2019, il n'y a plus de temps d'attente pour l'ouvrier affilié au plan de pension. Les droits constitués (= montants versés sur le compte individuel) sont directement acquis.

4.3.7. Montant de la pension complémentaire

Le montant de la pension complémentaire de l'ouvrier est égal aux dotations versées sur son compte individuel (= réserves acquises) augmenté du rendement garanti et diminué des retenues sociales (ONSS) et fiscales (impôts).

Le rendement applicable aux dotations versées sur le compte individuel de pension correspond au minimum au rendement légal garanti par loi sur les pensions complémentaires. Jusqu'en 2015, ce rendement était de 3,25 %. Depuis le 1er janvier 2016, il est de 1,75 %.

4.3.8. Fiche annuelle de pension

Chaque année au mois d'octobre, chaque ouvrier du secteur de la construction reçoit une fiche de pension de Pensio B. Cette fiche mentionne notamment les informations suivantes :

- l'ancienneté prise en compte pour la dotation ;
- la somme versée l'année précédente sur le compte individuel de pension ;
- le rendement du compte durant l'année précédente ;
- la valeur totale du compte de pension au début de la nouvelle année.

Attention : si l'ouvrier constate que les données mentionnées sur sa fiche de pension ne sont pas ou plus correctes, il doit en informer le Fonds de Pension par écrit dans le mois qui suit la date à laquelle la fiche de pension a été envoyée.

4.3.9. Changement d'employeur au sein du secteur de la construction

Si l'ouvrier change d'employeur au sein du secteur de la construction, quelle que soit la raison, tout reste en l'état. Le capital épargné reste acquis et le nouvel employeur aura l'obligation de cotiser sur le compte individuel de l'ouvrier.

L'ancienneté sectorielle est maintenue.

4.3.10. 3.3.10 Capital ou rente ?

L'ouvrier peut choisir de bénéficier de sa pension complémentaire sous forme de capital ou de rente.

Capital : lorsque l'ouvrier opte pour le capital, le montant présent sur le compte individuel de pension

(total des dotations et du rendement) est versé sous la forme d'un capital unique.

Rente trimestrielle : si l'ouvrier opte pour la rente, son capital sera converti en une rente trimestrielle.

Il est alors possible d'opter pour une rente transmissible ou non-transmissible en cas de décès :

- rente transmissible : ceci signifie que lors du décès, la veuve/partenaire continue à percevoir 60 % de cette rente.
- rente non-transmissible : celle-ci est un peu plus élevée, mais en cas de décès, la veuve/partenaire ne reçoit plus aucun versement.

Attention :

- une fois que l'ouvrier a opté pour le capital ou la rente, son choix est définitif et ne peut plus être modifié.
- l'ouvrier peut opter pour une rente trimestrielle uniquement si le montant annuel de la rente convertie est supérieur à **700,18 €** (montant 2022).

Communication du choix de l'ouvrier : l'ouvrier reçoit de Constructiv un courrier qui lui offre la possibilité de convertir le capital en rente trimestrielle. Si l'ouvrier ne communique pas son choix dans les 60 jours à compter de la réception de ce courrier, il sera considéré qu'il a opté pour un paiement sous forme de capital.

4.3.11. Quand l'ouvrier reçoit-il sa pension complémentaire ?

L'ouvrier a droit à sa pension complémentaire au moment de sa pension légale ou de sa pension anticipée.

→ pour plus d'informations l'ouvrier n'hésitez pas à prendre contact avec sa section régionale.

4.3.12. Régime de transition

La pension complémentaire du secteur de la construction est d'application depuis le 1er janvier 2007. Avant le 1er janvier 2007, Constructiv accordait déjà un avantage aux ouvriers et, en cas de décès, à leurs veuves. Chaque année, ils percevaient un pécule de vacances forfaitaire.

a. Ouvriers inactifs pensionnés avant le 1er janvier 2007

Constructiv continue de verser la même rente annuelle forfaitaire de pension (aussi appelée 'pécule de vacances') aux ouvriers qui y avaient déjà droit à la date du 31 décembre 2006.

b. Ouvriers inactifs à la date du 31 décembre 2006

Qui est concerné ? Les ouvriers inactifs qui prennent leur pension à partir du 1er janvier 2007 s'ils

bénéficiaient à la date du 31 décembre 2006 d'un des régimes suivants :

- prépension construction ;
- pécule de vacances aux invalides ;
- mesures d'accompagnement ;

Montant : rente annuelle de **1.462,57 € brut**.

c. Ouvriers actifs prenant leur pension après le 31 décembre 2006

Dans certains cas, Constructiv accorde également un complément sur le montant de pension complémentaire constitué par Pensio B. Ce règlement vise à ce que les ouvriers qui, avant 2007, avaient déjà une longue carrière dans la construction ne soient pas désavantagés.

Conditions :

- 1) avoir une carte de légitimation (ayant droit ou non ayant droit) pour les prestations réalisées en 2004 et/ou 2005 et/ou 2006 ;
- 2) avoir minimum 10 cartes de légitimation ayant droit pour des prestations réalisées avant le 31 décembre 2006 ;
- 3) et, au moment de la pension, remplir les conditions suivantes :
 - a. le dernier employeur avant la mise à la retraite appartient au secteur de la construction (CP 124) ;
 - b. avoir 15 ans d'ancienneté dans le secteur de la construction (= 15 cartes de légitimation ayant droit) ;
 - c. avoir minimum 5 cartes de légitimation ayant droit au cours des 10 dernières années précédant la mise à la retraite **ou** 7 cartes de légitimation ayant droit au cours des 15 dernières années précédant la mise à la retraite.

Montant : si l'ouvrier remplit les conditions précitées, il recevra :

- la pension complémentaire épargnée (sous la forme de capital ou de rente), versée par Pensio B ;
- et, une allocation annuelle supplémentaire versée par Constructiv, égale à la formule suivante :

$$\frac{(\text{nombre de cartes de légitimation ayant droit}) \times 1.462,57 \text{ €}}{27}$$

27

Remarques :

- l'allocation annuelle supplémentaire est plafonnée à 1.462,57 €. Ainsi, peu importe le nombre de cartes de légitimation ayant droit que l'ouvrier possède, il ne pourra jamais recevoir un montant supérieur à 1.462,57 € bruts.
- le montant total obtenu sera diminué des retenues sociales (ONSS) et fiscales (impôts).

4.3.13. En cas de décès

En cas de décès de l'ouvrier, les bénéficiaires du capital-décès sont, dans l'ordre suivant :

- la veuve ou la cohabitante légale ;
- les enfants de l'ouvrier décédé (ou en cas de décès de ceux-ci, en remplacement, leurs enfants) ;
- les parents ;
- les frères et/ou sœurs.

Remarque : le capital-décès est égal au montant qui se trouve sur le Compte Individuel.

4.3.14. Situation des personnes veuves/veufs dans le cadre du régime de transition

a. Veuve/veuf qui bénéficiait déjà du pécule de vacances

La veuve/ le veuf qui, à la date du 31 décembre 2006, bénéficiait déjà du pécule de vacances, continuera à en bénéficier.

b. Veuve/veuf d'un ouvrier inactif

En cas de décès après le 31 décembre 2006 d'un ouvrier inactif (voir points 4.3.12 a. et b.), la veuve/le veuf recevra une rente annuelle de 200 € pendant une période de maximum 10 ans.

c. Veuve/veuf d'un ouvrier actif

En cas de décès, après le 31 décembre 2006 d'un ouvrier actif (voir point 4.3.12 c.), la/le veuve/veuf recevra uniquement le capital-décès (voir point 4.3.13. 'En cas de décès').

4.3.15. 3.3.15 Fin de l'affiliation

a. Ouvrier qui quitte le secteur de la construction

Si, pendant deux trimestres consécutifs, l'ouvrier ne réalise aucune prestation effective ou assimilée au sein du secteur de la construction, il sera considéré comme "désaffilié" (= ayant quitté le secteur). L'affilié reçoit une lettre accompagnée d'un formulaire de réponse, dans laquelle il lui est demandé de confirmer sa désaffiliation.

Le capital présent sur le compte individuel de pension reste acquis. A ce propos, l'ouvrier peut opter pour une des 3 options suivantes :

1. laisser le montant acquis auprès de Pensio B. De cette manière, la rente continue à fructifier jusqu'au jour de la pension ;
2. placer le montant dans le plan de pension d'un nouvel employeur ou du nouveau secteur professionnel ;

3. confier le montant à un organisme de pension financier ayant l'autorisation légale d'organiser des pensions complémentaires.

En cas de désaffiliation, l'affilié reçoit une lettre par laquelle il est tenu de communiquer son choix à Pensio B. S'il choisit l'option 1, et qu'il maintient son compte chez Pensio B, l'affilié peut toujours repasser ultérieurement à l'option 2 ou 3.

b. Pension

L'affiliation prend fin pour tous les ouvriers qui sont mis à la retraite même s'ils sont par la suite à nouveau liés par un contrat de travail.

Exception : les ouvriers qui ont été mis à la retraite avant le 1er janvier 2016 et qui étaient liés par un contrat de travail après leur mise à la retraite et avant le 1er janvier 2016 continuent à être affiliés jusqu'à la fin de ce contrat de travail.

4.4. Prime pour rester au travail après 60 ans

L'ouvrier qui satisfait aux conditions RCC (voir 4.1) et qui continue à travailler après l'âge de 60 ans, il a droit à ce qui suit : une indemnité de 7,94 € par jour presté avec un maximum de 500 € par trimestre presté (à savoir un total de 2.000 € maximum par an), ceci jusqu'à la pension légale. Cette prime est automatiquement reprise dans la pension complémentaire (2e pilier) de l'ouvrier.

4.5. Pension complémentaire pour les employés de la construction

(CCT du 8 décembre 2022 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés activité d'entreprise construction)

Depuis le 1er janvier 2023, une pension complémentaire sera également introduite dans la CP200, notamment la PCS Employés Construction, pour les employés actifs dans le secteur de la construction.

Il s'agit d'un premier pas vers l'harmonisation des pensions complémentaires des ouvriers et des employés qui a pour objet de parvenir à un plan harmonisé pour l'ensemble des travailleurs à raison de 2,65 % du salaire d'ici le 1er janvier 2030.

Au 1er janvier 2023 la contribution patronale s'élève à 1,30 % du salaire brut soumis aux cotisations ONSS déclaré sous les codes de rémunération DmfA 1, 3 et 4 multiplié par 1,0368.

A partir du 01 janvier 2025 la dotation minimale s'élèvera à 1,65 % suite au dernier accord sectoriel.

Le but étant d'arriver à 2,65 % du salaire au 1er janvier 2030.

1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2025	BUT : 1 ^{er} janvier 2030
1,30 % de contribution patronale	1,65 % de contribution patronale	2,65 % de contribution patronale

4.5.1. Quelles sont les conséquences en entreprise ?

- Si un l'employeur n'occupe pas d'employés, l'introduction de la PCS Employés Construction n'a pour l'instant aucun impact sur l'entreprise.
- Si l'employeur occupe uniquement des employés relevant d'une autre commission paritaire que la CP200, l'introduction de la PCS Employés Construction n'a pour l'instant aucun impact sur l'entreprise.
- Si l'employeur des employés de la CP2005 dans une unité technique d'exploitation⁶ dans laquelle (une partie) des ouvriers du secteur de la construction (CP124) travaillent également, trois situations sont possibles.

4.5.2. OPTION 1 : L'entreprise n'a pas de plan de pension pour ses employés construction

L'entreprise ne dispose pas d'un plan de pension/d'une assurance groupe pour les employés et tous les ouvriers relèvent de la CP 124.

Les employés CP200 sont considérés comme des Employés Construction. Ils seront obligatoirement affiliés, à partir du 1er janvier 2023, à la PCS Employés Construction qui prévoit une pension complémentaire et une couverture décès en cas de décès antérieur à la pension.

À partir du 1er janvier 2023, l'employeur, ou son secrétariat social, devra déclarer ces Employés Construction dans la DmfA sous l'un des indices employeurs ONSS suivants : 024, 026, 044 ou 054 car la perception de la contribution patronale dans le cadre de la PCS Employés Construction sera effectuée par l'ONSS.

4.5.3. OPTION 2 : L'entreprise a déjà un plan de pension pour l'ensemble des employés actifs

L'entreprise dispose déjà d'un(e) ou de plusieurs plans de pension/assurances groupes pour l'ensemble des employés actifs dans votre activité construction.

L'entreprise ne doit alors pas participer à la PCS Employés Construction à condition que le(s) plan(s) de pension/assurance(s) groupe s'applique(nt) à l'ensemble de vos Employés Construction et soi(en)t au moins équivalent(s) à la PCS Employés Construction ; et

⁵ Les employés relevant de la CP200 qui ne sont pas affectés à une activité d'entreprise spécifique différente de la construction.

⁶ L'"unité technique d'exploitation" est un concept utilisé lors des élections sociales ou dans le cadre des réductions ONSS et ne coïncide pas nécessairement avec l'entité juridique.

L'entreprise doit renvoyer la déclaration patronale ainsi que l'attestation actuarielle complétées et signées par courrier recommandé à Constructiv pour le 01/06/2023 au plus tard.

En l'absence de réaction de la part de l'employeur, les employés seront obligatoirement affiliés à la PCS Employés Construction.

À partir du 1er janvier 2023, l'employeur, ou son secrétariat social, devra déclarer ses Employés Construction dans la DmfA sous l'un des indices employeurs ONSS suivants : 024, 026, 044 ou 054 car la perception de la contribution patronale dans le cadre de la PCS Employés Construction sera effectuée par l'ONSS.

4.5.4. OPTION 3 : situation exceptionnelle, les ouvriers de l'entreprise relèvent de plusieurs commissions paritaires

Cette situation exceptionnelle s'appliquant uniquement lorsque les ouvriers de l'entreprise relèvent de plusieurs (sous-)commissions paritaires car l'entreprise exerce en pratique plusieurs activités d'entreprise et n'est pas exclusivement actif dans le secteur de la construction, selon la déclaration DmfA du premier trimestre de 2022. Si les nombres sont équivalents, l'employeur doit consulter la moyenne entre le Q2/2020 & le Q1/2022.

L'employeur, ou son secrétariat social, doit d'abord déterminer si ses employés CP200 travaillant dans la même unité technique d'exploitation que ses ouvriers CP124 doivent être considérés comme des Employés Construction.

Comment ? Pour ce faire, il faut les données DmfA du premier trimestre de 2022⁷.

- S'il ressort de ces chiffres que l'entreprise occupe, au sein de cette unité technique d'exploitation, davantage d'ouvriers CP124 que d'ouvriers relevant d'une autre (sous-)commission paritaire, alors les employés CP200 sont des Employés Construction. Ils seront obligatoirement affiliés à la PCS Employés Construction à partir du 1er janvier 2023.
- Si, au contraire, ces chiffres montrent que la plupart des ouvriers occupés au sein de cette unité technique d'exploitation ne relèvent pas de la CP124, alors les employés CP200 ne sont pas des Employés Construction et ne seront pas affiliés à la PCS Employés Construction.
- Supposons maintenant que ces chiffres montrent que les nombres d'ouvriers relevant de la CP124 et d'une autre (sous-)commission paritaire sont égaux. L'employeur doit alors consulter la moyenne des données DmfA entre le deuxième trimestre de 2020 jusqu'au premier trimestre de 2022 inclus. Si ces chiffres sont équivalents, il faut consulter dans les statuts de la société les activités de l'entreprise énumérées dans l'objet social :

⁷ Telles que disponibles au 30 juin 2022

⁸ Toujours exprimés en équivalents temps plein

- Si la CP124 prime, les Employés CP200 sont des Employés Construction et ils seront affiliés à la PCS Employés Construction à partir du 1er janvier 2023.
- Si une autre CP prime, les Employés CP200 ne sont pas des Employés Construction et ils ne seront pas affiliés à la PCS Employés Construction.

5. JOURS DE REPOS

(Sources : C.C.T. du 9 janvier 2020 et du 10 février 2022 - Réduction de la durée du travail ; Avis du 9 janvier 2020 et avis du 10 février 2022 concernant la fixation des jours de repos pour les années 2021 , 2022 et de 2023 à 2026)

5.1. Introduction

Le secteur de la construction connaît 12 jours de repos collectifs par année. De cette manière, la durée du travail est ramenée de 40 heures à 38 heures par semaine sur base annuelle.

Les dates de ces jours de repos sont fixées chaque année par la Commission paritaire et sont, sauf dérogation (voir point 5.7 'Exceptions à l'interdiction de travailler pendant les jours de repos'), obligatoirement d'application dans toutes les entreprises du secteur de la construction.

Attention : l'ouvrier qui bénéficie du chômage avec complément d'entreprise (RCC) n'y a pas droit.

5.2. Montant et paiement

a. Montant

Le montant de l'indemnité est égal à la somme des montants suivants :

- l'allocation de chômage ;
- l'allocation complémentaire de chômage octroyée par Constructiv ;
- et, pécule de vacances.

Remarques :

- l'ouvrier à temps plein a droit à une indemnité complète pour chaque jour de repos ;
- pour l'ouvrier à temps partiel, le nombre d'indemnités est fixé en tenant compte des prestations moyennes hebdomadaires de l'ouvrier. **Exemple :** un ouvrier qui travaille 20h/semaine aura droit à 6 indemnités ($12 \times (20/40) = 6$).

- Le paiement des jours de repos ne peut être prescrit. Un ouvrier qui n'a pas été payé ses jours de repos depuis plusieurs années et qui y a droit, peut toujours se les faire payer par Constructiv.
- b. Paiement

Le paiement des jours de repos est à charge de Constructiv. L'indemnité est payée par le syndicat sur base d'un formulaire de paiement. Ce formulaire est établi par Constructiv et mentionne le nombre de jours auquel l'ouvrier a droit ainsi que le montant de cette indemnité. Constructiv transmet ce formulaire à l'employeur qui doit le remettre pour une date déterminée.

Si l'ouvrier a quitté l'entreprise après les jours ponts, ceux-ci seront payés sur base d'un formulaire distinct envoyé directement à l'ouvrier par Constructiv. Pour plus d'infos l'ouvrier doit prendre contact avec sa section régionale.

5.3. Assimilation

6 jours de repos sont assimilés à des jours de travail pour l'ONSS, les 6 autres jours de repos ne sont pas assimilés à des jours de travail pour l'ONSS.

5.4. Conditions

Pour bénéficier du paiement de l'indemnité concernant les jours de repos, à la date du jour de repos, l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail à un employeur du secteur de la construction.

L'indemnité est payée aux ouvriers qui auraient dû travailler normalement à la date du jour de repos mais aussi aux ouvriers qui sont en chômage temporaire pour cause d'intempéries ou pour raisons économiques ou techniques.

Exception : l'ouvrier qui a un contrat à durée indéterminée et qui est licencié a droit uniquement au paiement des jours de repos situés pendant la période principale s'il remplit les conditions suivantes :

- a été licencié dans les 60 jours précédant le début de la période principale ;
- et, est encore en chômage complet au début de la période principale.

Attention :

- l'ouvrier licencié pour motif grave, même s'il remplit les conditions ci-dessus, ne bénéficie jamais du paiement des jours de repos situés pendant la période principale.
- l'ouvrier qui a un contrat à durée déterminée :
 - o En cas de licenciement, l'ouvrier qui remplit les conditions ci-dessus, a droit aux jours de repos situés dans la période principale uniquement si la durée de

son contrat est d'au moins 3 mois. Il aura droit à une indemnité proportionnelle à la durée de son contrat de travail.

- o Dans tous les cas, l'ouvrier a droit aux jours de repos situés durant son contrat de travail.

Exemple : un ouvrier licencié qui avait un contrat de 3 mois et qui remplit les conditions aura droit :

- aux jours de repos situés durant son contrat ;
- et, à 3 jours de repos compensatoires situés durant la période principale.

5.5. Suspension du contrat de travail

Les ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue (commun accord, maladie professionnelle, accident du travail, interruption de carrière complète, formation professionnelle, crédit-temps complet, détention, absence injustifiée, congé sans solde,...) n'ont pas droit à une indemnité pour les jours de repos situés durant la période de suspension du contrat de travail.

Exception : en cas de maladie, l'ouvrier a droit aux jours de repos situés pendant la période de maladie, s'il a travaillé au moins un jour effectif au cours de l'année civile au cours de laquelle tombe le jour de repos. Pour les jours de repos situés en début d'année, l'ouvrier y a droit s'il avait aussi droit à la période principale située dans l'année précédente.

Exemples :

- si l'ouvrier est en maladie du mois de septembre 2020 au mois de décembre 2020, il a le droit aux jours de repos situés aux mois de novembre 2020 et décembre 2020 s'il a travaillé au moins 1 jour entre le 1er janvier 2020 et le 31 août 2020 ;
- si l'ouvrier est en maladie du mois de janvier 2020 au mois de mars 2020, il a droit aux jours de repos situés au mois de janvier 2020 s'il avait droit aux jours de repos situés pendant la période principale de l'année 2019.

Les jours de repos suspendent l'exécution du contrat. Mais uniquement les jours de repos situés pendant la période principale et ceux situés immédiatement après la période principale suspendent l'exécution du préavis.

5.6. Jours de repos fixés pour 2023, 2024, 2025, 2026

5.6.1. Jours de repos 2023

Période principale	Autres jours de repos
Le mardi 26 décembre 2023	Le mardi 3 janvier 2023
Le mercredi 27 décembre 2023	Le mercredi 4 janvier 2023
Le jeudi 28 décembre 2023	Le jeudi 5 janvier 2023
Le vendredi 29 décembre 2023	Le vendredi 6 janvier 2023
	Le vendredi 19 mai 2023
	Le lundi 14 août 2023.
	Le lundi 30 octobre 2023
	Le mardi 31 octobre 2023

5.6.2. Jours de repos 2024

Période principale	Autres jours de repos
Le lundi 23 décembre 2024	Le mardi 2 janvier 2024
Le mardi 24 décembre 2024	Le mercredi 3 janvier 2024
Le jeudi 26 décembre 2024	Le jeudi 4 janvier 2024
Le vendredi 27 décembre 2024	Le vendredi 5 janvier 2024
Le lundi 30 décembre 2024	Le mardi 2 avril 2024
Le mardi 31 décembre 2024	Le vendredi 10 mai 2024.

5.6.3. 4.6.3 Jours de repos 2025

Période principale	Autres jours de repos
Le mardi 23 décembre 2025	Le jeudi 2 janvier 2025
Le mercredi 24 décembre 2025	Le vendredi 3 janvier 2025
Le vendredi 26 décembre 2025	Le vendredi 18 avril 2025
Le lundi 29 décembre 2025	Le vendredi 2 mai 2025
Le mardi 30 décembre 2025	Le vendredi 30 mai 2025
Le mercredi 31 décembre 2025	Le lundi 22 décembre 2025

5.6.4. 4.6.4 Jours de repos 2026

Période principale	Autres jours de repos
Le mercredi 23 décembre 2026	Le vendredi 2 janvier 2026
Le jeudi 24 décembre 2026	Le mardi 7 avril 2026
Le lundi 28 décembre 2026	Le mercredi 8 avril 2026
Le mardi 29 décembre 2026	Le vendredi 15 mai 2026
Le mercredi 30 décembre 2026	Le lundi 21 décembre 2026
Le jeudi 31 décembre 2026	Le mardi 22 décembre 2026

5.7. Exceptions à l'interdiction de travailler pendant les jours de repos

Il est possible de travailler durant des jours de repos uniquement dans les cas repris dans le tableau ci-dessous et à condition qu'un jour de repos soit accordé dans les délais mentionnés dans ce tableau :

Travail pendant les jours de repos	Octroi jours de repos
<p>1. Ouvriers chargés du service à la clientèle des négociants en matériaux de construction, à l'exclusion du transport.</p> <p>2. Lorsque le travail du dimanche est autorisé par la loi (art. 12 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la surveillance des locaux de l'entreprise ; - les travaux de nettoyage, de réparation et de conservation pour autant qu'ils soient nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation ; - les travaux autres que ceux de la production, nécessaires à la reprise régulière de l'exploitation le jour suivant ; - les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ; - les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel (cas de force majeure) ; - les travaux exigés en raison d'une nécessité imprévue ; - les travaux nécessaires pour éviter la détérioration des matières premières ou des produits. 	<p>Dans les 6 semaines qui suivent le jour où l'ouvrier a travaillé</p>
<p>3. Lorsque l'entreprise connaît habituellement une période d'intense activité au moment de l'octroi des jours de repos</p>	

6. TIMBRES-FIDÉLITÉ ET TIMBRES-INTEMPÉRIES

(Sources : CCT du 12 septembre 2013 - Octroi de timbres-fidélité et de timbres intempéries ; CCT du 19 février 2014 - Modification de la CCT du 12 septembre 2013 relative à l'octroi des timbres-fidélité et des timbres-intempéries)

6.1. Timbres-fidélité

Tous les ouvriers du secteur de la construction ont droit à des timbres-fidélité (indices ONSS 024 (gros œuvre), 026 (parachèvement), 044 (revêtement des murs et du sol) et 054 (travaux de couverture et de rejointoiement)).

Les ouvriers ont droit aux timbres même en cas de faillite de leur employeur. Le montant qu'ils reçoivent correspond à un 13e mois solidarisé.

Montant : 9 % des salaires bruts gagnés à 100 % (déclarés par l'employeur à l'ONSS).

Période de référence : calcul sur base des salaires bruts gagnés entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin inclus de l'année en cours (= exercice).

Exemple : la carte munie des timbres 2021-2022 payée en novembre 2022 se rapporte aux salaires bruts du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022.

Procédure : l'OPOC envoie à l'ouvrier la carte-fidélité de timbres fin septembre. L'ouvrier doit remettre cette carte à son syndicat. L'OPOC envoie en même temps à l'employeur un document reprenant une synthèse des timbres émis pour les ouvriers qui ont été à son service durant l'exercice.

Paiement : le syndicat effectuera le paiement fin octobre.

→ Voir les remarques au point 6.3. 'Remarques concernant les timbres-fidélité et les timbres- intempéries'

6.2. Timbres-intempéries

L'ouvrier qui travaille pour une entreprise exposée aux intempéries et dont l'indice ONSS commence par 024 (gros œuvre) ou 054 (travaux de couverture et de rejointoiement) a droit aux timbres- intempéries.

Montant :

- 2 % des salaires bruts gagnés à 100 % (déclarés par l'employeur à l'ONSS) ;

Attention : les périodes durant lesquelles le contrat de travail est suspendu sans paiement de salaire (ex. : périodes maladie payées par la mutuelle, périodes de chômage payées par l'ONEM,...) ne sont pas prises en compte pour le calcul des timbres.

- compensation des 50 % de perte de salaire pour la journée de travail interrompue en raison d'intempéries pour les ouvriers qui travaillent pour une entreprise qui a un des indices ONSS suivants : 024/224/054/254. (voir Chapitre II point 13 'Chômage temporaire').

Attention : l'employeur qui ne fait pas partie d'un des indices précités doit prendre en charge 100 % du salaire de l'ouvrier en cas de journée de travail interrompue en raison d'intempéries.

Remarque : s'il s'agit d'un jour de travail non commencé, ce jour est considéré comme un jour de chômage temporaire pour cause d'intempéries donnant droit à une indemnité de chômage et à une indemnité complémentaire de chômage.

Période de référence : calcul sur base des salaires bruts gagnés à 100 % du 1er janvier au 31 décembre (=exercice)

Procédure : l'OPOC envoie la carte début avril à l'ouvrier. L'ouvrier doit remettre cette carte à son syndicat. L'OPOC envoie en même temps à l'employeur un document reprenant une synthèse des timbres émis pour les ouvriers qui ont été à son service durant l'exercice.

Paiement : le syndicat effectue le paiement à partir de fin avril.

→ Voir les remarques au point 6.3 "Remarques concernant les timbres-fidélité et les timbres- intempéries".

6.3. Remarques concernant les timbres-fidélité et les timbres-intempéries

Non réception du document : si l'ouvrier n'a pas reçu son document à la date indiquée, il contacte au plus vite son organisation syndicale ou l'OPOC.

Si la non-réception du document est due à la défaillance de l'employeur l'ouvrier doit suivre les étapes suivantes :

- demander à son employeur de régulariser immédiatement la situation ;
- en l'absence d'une régularisation, il doit introduire une plainte auprès de l'Inspection du travail - Contrôle des lois sociales ;
- si la situation n'a toujours pas été régularisée, au plus tôt 6 mois après la date normale de remise des cartes, l'ouvrier peut introduire une plainte auprès de Constructiv. Constructiv délivrera à l'ouvrier un document appelé «contentieux» correspondant à la valeur des timbres auxquels il a droit.

La non-remise de la carte est due à la faillite de l'employeur : l'ouvrier doit introduire une demande pour ses timbres auprès de Constructiv dans les 45 jours à dater du jugement déclaratif de la faillite. À la demande de l'ouvrier, cette procédure est réalisée par son syndicat.

Absence de coordonnées exactes de l'ouvrier : il est possible que l'ouvrier n'ait pas reçu sa carte car les coordonnées dont dispose l'OPOC sont inexactes. Dans ce cas, afin de recevoir sa carte, l'ouvrier devra communiquer ses coordonnées exactes à l'OPOC.

Le document n'est pas parvenu à l'ouvrier ou en cas de perte du document : l'ouvrier peut demander un duplicata à son syndicat ou directement à l'OPOC.

Ouvriers détachés :

- **Timbres-fidélité** : Les ouvriers détachés ont droit aux timbres-fidélité. **Exception** : les ouvriers dont leur employeur est établi dans un des pays de l'Union européenne et qui bénéficient déjà d'un avantage similaire aux timbres fidélité (ex. : prime de Noël, prime de fin d'année dont le montant correspond environ à un mois de salaire).
- **Timbres intempéries** : les ouvriers détachés n'y ont pas droit. Mais leur employeur reste tenu de respecter la législation belge qui assure l'octroi d'un salaire journalier garanti de manière complète en cas d'interruption d'une journée de travail suite à des intempéries.
- **Réception de la carte-fidélité** : pour les ouvriers qui, au cours de l'exercice, ont été détachés en Belgique, la carte est envoyée à l'employeur ou à son représentant en Belgique. L'employeur ou son représentant en Belgique doit remettre la carte à l'ouvrier au plus tard le 31 octobre (timbres-fidélité).

7. INDEMNITÉ DE PROMOTION

(Source : CCT du 14 septembre 2023 - Octroi d'une indemnité de promotion à la construction)

Si l'ouvrier a réalisé un emprunt hypothécaire, qui est toujours en cours, et qu'il remplit certaines conditions, il bénéficie pendant toute la durée de l'emprunt d'une indemnité annuelle de la part de Constructiv.

L'indemnité de promotion a été étendue aux prêts verts et énergétiques. Elle est soumise à la même méthode de calcul que les prêts hypothécaires. Si les conditions sont toujours remplies en 2023, l'indemnité de promotion pour les prêts verts et énergétiques peut encore être demandée à partir du 01/10/2023.

L'indemnité de promotion est un avantage social exonéré, cela veut dire qu'aucune cotisation ONSS ni précompte professionnel n'est retiré de l'indemnité que l'ouvrier reçoit.

7.1. Conditions

Pour bénéficier de l'indemnité de promotion :

- a. l'ouvrier doit se trouver dans l'une des 3 situations suivantes :

- **travailler** dans le secteur de la **construction** au moment de la demande (maladie, chômage temporaire, accident de travail, maladie professionnelle,... sont assimilés à du travail dans le secteur de la construction) ;
 - ou, avoir été mis en **chômage complet** par un employeur du secteur de la construction ;
 - ou, bénéficiaire de l'une des interventions suivantes auprès de Constructiv :
 - o le pécule de vacances pour les ouvriers invalides ;
 - o les mesures d'accompagnement ;
 - o ou, l'un des régimes sectoriels de chômage avec complément d'entreprise (= prépension).
- b. et, il doit avoir dans le secteur de la construction une ancienneté de :
- **3 ans au cours des 10 dernières années** ;
 - ou, **7 ans au cours des 15 dernières années** qui précèdent la demande ;

L'ouvrier peut prouver son ancienneté dans le secteur avec ses cartes de légitimation ayant droit.

Attention : une de ces cartes doit être la carte de légitimation qui est valable pour l'exercice au cours duquel la demande est introduite. **Exemple** : si la demande est faite le 1er novembre 2019, la carte de légitimation ayant droit 2019-2020 est nécessaire pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de promotion.

- c. autres conditions :
- le prêt hypothécaire doit être de minimum 2.478,94 € ;
 - le prêt hypothécaire doit concerner l'**achat, la construction ou des travaux de transformation** de l'habitation où l'ouvrier vit habituellement, située en Belgique ou dans la zone frontalière limitrophe de la Belgique.

7.2. Montant de l'indemnité de promotion

L'indemnité de promotion correspond à 1 % du capital restant à rembourser théoriquement par an, avec un **maximum de 500 €** et un **minimum de 12,39 € par an**.

Attention : le montant maximum du prêt pris en considération pour le calcul de l'indemnité est de **69.000€** (éventuellement par addition de plusieurs prêts), ceci même si le montant emprunté dépasse cette somme.

7.3. Quand et comment réaliser la demande d'octroi de l'indemnité de promotion ?

L'indemnité doit être demandée par l'intermédiaire de son syndicat.

L'ouvrier peut réaliser sa première demande au plus tôt **un an après la passation de l'acte notarié**.

Attention :

- si l'ouvrier a **maximum 25 ans** au moment de la **signature de l'acte notarié**, il a le droit de recevoir l'indemnité de promotion avec un **effet rétroactif de 2 ans maximum**.
- l'ouvrier qui a réalisé sa demande tardivement peut obtenir l'indemnité avec un effet rétroactif de maximum 3 années, s'il prouve qu'il remplissait les conditions au cours de ces 3 années.

7.4. Renouvellement

Pour pouvoir continuer à bénéficier de l'indemnité de promotion, l'ouvrier doit, au cours du trimestre dans lequel se situe la date anniversaire de l'emprunt hypothécaire, satisfaire aux conditions d'octroi.

Tant que l'ouvrier résident belge remplit les conditions, il ne doit rien faire.

L'ouvrier frontalier qui continue à remplir les conditions requises, recevra chaque année automatiquement un formulaire de demande de renouvellement. Ce formulaire lui sera envoyé au cours du mois qui suit le mois au cours duquel tombe la date d'anniversaire du prêt. L'ouvrier doit remettre ce formulaire complété et signé à son syndicat.

7.5. Fin de l'avantage

Le paiement de l'indemnité de promotion s'arrête dans les cas suivants :

- lorsque l'ouvrier prend sa pension ;
- lorsque le montant de l'indemnité à payer est inférieur à 12,39€ ;
- lorsque l'ouvrier quitte le secteur de la construction.

Exception : l'ouvrier qui quitte le secteur de la construction pour une période de moins de 3 exercices (exercice = l'année qui débute par la date d'anniversaire de l'acte notarié du prêt) peut à nouveau bénéficier de l'indemnité en réouvrant son dossier par simple demande écrite. L'ouvrier qui a quitté le secteur de la construction pour 3 exercices ou plus sera donc obligé d'introduire un nouveau dossier.

8. PRIME SYNDICALE

(Source : CCT du 30 septembre 2019 - Octroi d'un avantage social)

Une prime syndicale est un avantage social octroyé chaque année aux travailleurs qui sont membre d'un syndicat reconnu pour compenser la cotisation qu'ils paient

à leur syndicat. Les ouvriers du secteur de la construction qui sont affiliés à un syndicat ont donc droit à une prime syndicale.

Montant : 0,6652 €/jour - max. 145€ nets par an.

Période de référence : du 1er avril de l'année qui précède au 31 mars de l'année en cours.

Paiement : Depuis 2022, la prime syndicale est payée automatiquement sur le compte connu de la Centrale Générale F.G.T.B.

Jours pris en compte pour le calcul de la prime ? La prime syndicale se base sur le nombre de jours que vous avez effectivement prestés. Certains jours, appelés 'jours assimilés' sont considérés comme des jours effectivement prestés.

Les jours assimilés à des jours effectivement prestés sont les suivants :

- jours de congé légaux et complémentaires ;
- jours de repos compensatoires ;
- absence premier jour pour cause d'intempéries ;
- tous les jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries ;
- tous les jours de formation syndicale ;
- maximum 5 jours de congé-éducation payés ;
- 20 jours de chômage temporaire pour autre motif que pour cause d'intempéries (porté à 40 jours si le système de 8 semaines de chômage temporaire est d'application) ;
- jours fériés ;
- jours de petits chômages ;
- jours de la première semaine de salaire garanti en cas maladie.

9. ASSURANCE HOSPITALISATION

(Sources : CCT du 17 décembre 2009 modifiée par la CCT du 18 novembre 2010 - Instauration d'un Plan médical sectoriel pour les ouvriers de la construction ; CCT du 18 novembre 2010 - Instauration d'une assurance hospitalisation pour les membres de la famille des ouvriers de la construction)

Depuis le 1er janvier 2010, les ouvriers qui travaillent depuis au moins 6 mois dans le secteur de la construction bénéficient automatiquement d'une assurance hospitalisation.

Chaque ouvrier reçoit à son domicile la carte 'Médi-Assistance' qui est la preuve qu'il est assuré. L'ouvrier doit bien la garder car il en aura besoin en cas d'hospitalisation.

Il est aussi possible pour l'ouvrier d'affilié des membres de sa famille à un prix avantageux.

9.1. Qu'est-ce qui est remboursé ?

9.1.1. Remboursement des frais d'hospitalisation

- les frais de séjour (si l'ouvrier choisit une chambre individuelle, l'ouvrier doit payer une franchise de 200 € sauf si c'est le médecin qui a décidé de le mettre dans une chambre individuelle) ;
- les frais médicaux, d'exams, de traitements ;
- les frais de matériel médical ;
- les frais de prothèses et appareils orthopédiques (à condition qu'il y ait une intervention de la mutualité pour ces frais et que ces frais aient été exposés durant l'hospitalisation et soient en lien direct avec la cause de l'hospitalisation) ;
- les frais de transport vers l'hôpital - aussi par hélicoptère (à condition qu'un certificat médical prouve qu'une admission urgente à l'hôpital était nécessaire) ;
- les frais de séjour du donneur (lorsque l'ouvrier subi une transplantation d'organe ou de tissu) ;
- les coûts des soins palliatifs ;
- les coûts de la chirurgie plastique ayant une fonction réparatrice ;
- les frais de morgue si la facture de l'hospitalisation les mentionne ;
- les frais d'hospitalisation pour une maladie psychique ou psychiatrique ou une dépression pour une période maximale de 2 ans (interrompue ou non) ;
- l'hospitalisation de jour ;
- le traitement de 30 maladies graves (cancer, diabète, Parkinson, sida,...).

Attention : et ce, même sans hospitalisation. (voir point 9.1.3.'Remboursement des soins ambulatoires pour les maladies graves, même sans hospitalisation')

9.1.2. Remboursement des soins ambulatoires liés à la cause de l'hospitalisation et situés dans la période allant de 1 mois avant l'hospitalisation jusqu'à 3 mois après l'hospitalisation

- soins médicaux ambulatoires ;
- médicaments prescrits par le médecin pour cette période ;
- prothèses et appareils orthopédiques (à condition qu'il y ait une intervention de la mutuelle).

9.1.3. Remboursement des soins ambulatoires pour les maladies graves, même sans hospitalisation

L'assurance rembourse les frais de traitement de 30 maladies graves. Et ce, même sans hospitalisation.

- Les soins médicaux ambulatoires ;
- Les médicaments prescrits par le médecin ;

- Les prothèses et appareils orthopédiques (à condition qu'il y ait une intervention de la mutuelle) ;
- Le prix de location de matériel médical.

Attention : les frais de transport ne sont pas remboursés.

Maladies graves couvertes : Sida, la sclérose latérale amyotrophique (SLA), la brucellose, la méningite cérébro-spinale, le choléra, le diabète, la diphtérie, l'encéphalite, le cancer, la leucémie, la malaria, le charbon, la mucoviscidose, la sclérose en plaques (SEP), l'aection rénale traitée par dialyse, la variole, la poliomyélite, la dystrophie musculaire progressive, le tétanos, la tuberculose, le typhus, l'hépatite virale, la fièvre typhoïde et paratyphoïde, la maladie d'Alzheimer, la maladie de Creutzfeldt Jakob, la maladie de Crohn, la maladie de Hodgkin, la maladie de Parkinson, la maladie de Pompe.

9.2. Grossesse et accouchement

Dès que la travailleuse connaît la date de son accouchement, elle doit déclarer son hospitalisation via l'outil de déclaration online de Médi-Assistance.

Un forfait de 620 € pour les accouchements à domicile est prévu (sont prévus entre autres les frais pour la sage-femme.)

9.3. Hospitalisation d'un enfant

Si l'ouvrier a demandé l'affiliation de son enfant (voir point 9.9. ci-dessous 'Est-ce possible d'assurer les membres de la famille ?'), son enfant bénéficiera de la même couverture que lui.

L'assureur intervient pour les frais de séjour du parent qui reste avec l'enfant uniquement dans le cas où la présence du parent est considérée par le médecin comme médicalement nécessaire.

Attention :

- le test de mort subite est remboursé uniquement s'il a été réalisé sur avis médical.
- les vaccinations ne sont pas remboursées par l'assurance hospitalisation.

9.4. Les frais non couverts

Les frais suivants ne sont pas couverts par l'assureur :

- les soins ou traitements esthétiques – sauf si le médecin conseil de l'assureur estime que l'intervention est médicalement justifiée ;

- les cures (telles que les cures de thermalisme, la thalassothérapie, l'hygiéno-diététique) ;
- l'assistance, la garde ou de l'entretien de l'ouvrier ;
- les traitements anticonceptionnels tels que la stérilisation ;
- les traitements de procréation médicalement assistée telles que l'insémination artificielle et la fertilisation in vitro ;
- les check-up, les examens de dépistage préventifs.

Aussi, l'assureur ne couvre pas les **hospitalisations et les frais médicaux qui sont la conséquence d'une faute grave** commise par l'ouvrier. Ainsi, par exemple, ne sont pas couverts les blessures ou affections qui sont la conséquence :

- d'un acte intentionnel ou d'une tentative de suicide ;
- d'un acte téméraire - sauf si l'ouvrier le pose dans le but de sauver quelqu'un ;
- d'une participation volontaire à un crime ou à un délit ;
- de l'alcoolisme, de la toxicomanie ou de l'usage abusif de médicaments ;
- de l'ivresse, de l'intoxication alcoolique ou de l'usage de stupéfiants.

Attention :

- les frais non-médicaux (exemple : la facture de téléphone) ne sont pas remboursés par l'assureur.
- certains traitements sont remboursés uniquement lorsque l'ouvrier a un rapport du médecin prouvant leur nécessité. Et si le médecin conseil de la compagnie d'assurance marque son accord :
 - o reconstruction mammaire - indépendamment de la cause ;
 - o traitement des maxillaires ;
 - o interventions chirurgicales en vue de la perte de poids
- les frais médicaux engendrés par la participation à des grèves ou des conflits de travail sont couverts, exceptés ceux qui résultent d'un acte intentionnel ou d'une participation volontaire à un délit.

9.5. Hospitalisation à l'étranger

En cas d'hospitalisation à l'étranger, l'ouvrier doit réaliser sa déclaration par téléphone dans les 24 heures auprès de l'assureur.

9.5.1. Conditions

Pour pouvoir obtenir une intervention de l'assureur :

1. l'hospitalisation doit être urgente ou imprévue ;

Attention : l'hospitalisation peut être planifiée uniquement à condition qu'il y ait une intervention de la mutuelle et que la mutuelle a donné son accord préalable (par ex. si un hôpital étranger est mondialement réputé pour un traitement ou une opération en particulier).

Dans le cas où il n'y a pas d'intervention de la mutuelle, l'intervention de l'assureur sera limitée comme suit : limité à 75 € multiplié par le nombre de jours d'hospitalisation facturés pour les frais d'hospitalisation. Les frais Pré- & Post- sont remboursés à concurrence de 50 %. Les frais relatifs aux maladies graves ne sont pas indemnisés.

2. En plus, l'ouvrier ne peut pas avoir demeuré à l'étranger pendant plus de trois mois, avec ou sans interruption, dans les 12 mois qui précèdent l'hospitalisation.

Exemple : un ouvrier ayant séjourné à l'étranger tout le mois de janvier, avril, juin et août 2020 sera considéré comme ayant demeuré à l'étranger pendant plus de trois mois.

9.5.2. Interventions de l'assureur en cas d'hospitalisation à l'étranger

En cas d'hospitalisation à l'étranger, une série de frais sont remboursés et l'assistance nécessaire est prévue :

- les frais de recherche et de sauvetage sont remboursés jusqu'à 5.000 €. A condition que l'action de sauvetage ait été organisée par les autorités locales compétentes ou les organismes officiels de secours ;
- si nécessaire, un médecin ou une équipe médicale belge se rend à l'étranger afin d'assister l'ouvrier ;
- la compagnie d'assurance envoie sur demande de l'instance médicale compétente des médicaments, prothèses ou lunettes lorsque ceux-ci ne peuvent être trouvés qu'en Belgique. **Attention :** le prix d'achat et les éventuels frais de douane sont à charge de l'ouvrier ;
- l'ouvrier est rapatrié dans un hôpital mieux équipé ou plus proche de son domicile.
- en cas de décès, la compagnie d'assurance règle les frais de rapatriement et prend en charge certains frais ;
- si l'ouvrier ne peut pas être transporté au cours des cinq premiers jours, l'assureur rembourse : Les frais de séjour supplémentaires de son compagnon de voyage - maximum 10 jours à 65 € la nuit ;

ou, elle paie le voyage aller et retour ainsi que les frais d'hôtels d'un membre de la famille résidant en Belgique - maximum 10 jours à 65 € la nuit.

La plupart des frais médicaux sont remboursés :

- les honoraires médicaux et chirurgicaux ;
- les médicaments prescrits par le médecin ou le chirurgien local ;

- l'hospitalisation (paiement d'une franchise si l'ouvrier choisit une chambre individuelle) ;
- l'ambulance si elle a été commandée par le médecin local.

Certains frais ne sont de toute façon pas remboursés par la compagnie d'assurance :

- traitement esthétique ;
- médecine préventive et les cures thermales ;
- les traitements qui ne sont pas reconnus par la Sécurité sociale belge ;
- les appareils médicaux, prothèses, lunettes et lentilles de contact - sauf s'ils sont la conséquence de l'hospitalisation à l'étranger ;
- les frais médicaux entraînés par l'abus d'alcool ou de stupéfiants ou résultant d'un acte téméraire ;
- les frais qui n'ont pas été déclarés au moment de l'hospitalisation.

9.6. Que doit faire l'ouvrier en cas d'hospitalisation ?

9.6.1. Hospitalisation en Belgique

Deux semaines avant son hospitalisation, l'ouvrier doit réaliser sa déclaration auprès du Service Center d'AG Insurance (Tél. : 078/15.50.30 ; Email : servicecentersector@aginsurance.be ; adresse : AG Insurance - Service Health Care - Bld. E. Jacquain 53 - 1000 RUXELLES ; site web pour une déclaration en ligne : www.ag.be/hospi - Déclarer une hospitalisation ou sur l'app (voir ci-dessous pour plus d'infos))

Attention : si l'ouvrier n'a pas de carte Médi-Assistance, il doit envoyer le formulaire de déclaration de sinistre complété et signé à AG Insurance (adresse : Service Health Care - Bld. E. Jacquain 53 - 1000 BRUXELLES). Ce formulaire se trouve sur le site suivant : www.aginsurance.be/hospitalization

9.6.2. L'app AG Health

Afin de rendre les choses plus facile, il est désormais possible de faire la déclaration en ligne via l'application d'AG Health : une application mobile gratuite disponible via Google PlayStore ou via l'AppStore.

Avec l'AG Health app, on peut facilement :

- Consulter les couvertures chez AG ;
- Déclarer une hospitalisation rapidement ;
- Faire scanner l'app en pharmacie ;
- Envoyer et suivre les frais médicaux à tout moment.

S'enregistrer sur l'AG Health app facilement en 4 étapes

ÉTAPE 1 : Il faut se munir de son référence client qui se trouve sur la carte Medi-Assistance

ÉTAPE 2 : Rendez-vous sur le Google PlayStore et ou l'AppStore pour télécharger l'application "AG Health".

ÉTAPE 3 : Créer un profil sécurisé :

En 2 minutes via Itsme OU avec la carte d'identité et un lecteur de carte (seulement disponible sur ordinateur) OU

Via un code de sécurité qui sera envoyé par courrier quelques jours plus tard.

ÉTAPE 4 : Indiquez les coordonnées bancaires et l'adresse e-mail dans la fenêtre qui apparaît.

Cela permettra de rembourser les frais médicaux envoyés.

Remarque : Les éventuels membres de famille affiliés au plan, sont visibles dans l'app. Les assurés majeurs peuvent également s'enregistrer en utilisant la référence mentionnée sur la carte digitale visible dans l'app.

9.6.3. Hospitalisation en urgence

L'ouvrier ou un proche doit en informer le Service Center (078/15.50.30) immédiatement (ou si cela n'est pas possible, le plus rapidement possible). La compagnie d'assurance s'occupe alors de tout.

9.6.4. Hospitalisation à l'étranger

L'ouvrier doit immédiatement en informer "Touring" par téléphone (+32 2 664 01 70 depuis l'étranger/+32 78 15 11 70 depuis la Belgique).

9.7. Comment l'ouvrier est-il remboursé ?

9.7.1. Frais remboursés immédiatement

L'assureur paie immédiatement les frais d'hospitalisation, l'ouvrier ne doit pas les avancer. Si l'ouvrier n'a pas la carte Médi-Assistance ou s'il n'a pas pu annoncer son hospitalisation au préalable, il doit envoyer par après la facture d'hospitalisation à AG Insurance.

9.7.2. Frais remboursés par après

Les frais médicaux pré et post-hospitalisation ou pour une maladie grave sont remboursés par après.

L'ouvrier doit envoyer les justificatifs des frais médicaux à AG Insurance (en ligne : www.ag.be/hospi) - envoi des coûts ; par voie postale : AG Insurance - Service Health Care - Bld. E. Jacquain 53 - 1000 Bruxelles). Dès que ce service les reçoit, l'ouvrier reçoit normalement le remboursement dans les 10 jours ouvrables.

9.8. Quand l'ouvrier n'est-il plus assuré ?

Si l'ouvrier n'a plus travaillé depuis 6 mois dans le secteur de la construction, il perd son droit à l'assurance hospitalisation. L'ouvrier recevra un courrier de Constructiv qui l'informerait qu'il a la possibilité de garder l'assurance à ses propres frais.

9.9. Est-ce possible d'assurer les membres de la famille ?

L'affiliation des membres de la famille n'est pas automatique mais il est possible de la demander. Les membres de la famille bénéficient de la même couverture que l'ouvrier (Hospicare Full). Pour obtenir le formulaire d'affiliation, l'ouvrier peut contacter sa section régionale ou le télécharger via le site suivant : www.constructiv.be

- a. Si l'ouvrier affine les membres de sa famille dans les 3 mois et paie l'intégralité de la prime dans les délais, les membres de sa famille :
 - sont affiliés à partir du jour où l'ouvrier a été affilié au plan médical du secteur de la Construction
 - bénéficient d'un tarif avantageux (prime annuelle de 163 € pour le partenaire et de 80 € pour l'enfant, tarifs applicables en 2020, une indexation est possible) ;
 - il n'y a pas de stage d'attente pour bénéficier de l'intervention de l'assureur ;
 - sont soumis à aucune formalités médicales.

Attention : le délai de 3 mois prend cours à partir de la réception de la lettre de Constructiv dans laquelle Constructiv offre la possibilité d'affilier les membres de la famille.

- b. En cas d'affiliation tardive (après 3 mois), il y a :
 - augmentation de la prime annuelle de 10 % ;
 - les membres de la famille de l'ouvrier devront au préalable remplir un formulaire médical. Les questions portent principalement sur leur état de santé général, leurs habitudes, leurs maladies ou accidents antérieurs, leurs traitements, une hospitalisation ou une opération. L'assureur évaluera le risque sur base de ces données et acceptera l'affiliation aux meilleures conditions ou avec des conditions particulières (prime médicale complémentaire, exclusion d'affections existantes, rejets provisoires, refus) ;
 - dans le cas d'une acceptation d'affiliation par l'assureur, et après paiement de la prime endéans les délais, les membres de famille seront affiliés à partir du premier jour du trimestre qui suit une période de 10 mois, à compter à partir de la date à laquelle la demande d'affiliation a été introduite.

Remarque : Les enfants qui n'ont plus droit aux allocations familiales ne peuvent plus être couverts par l'assurance hospitalisation.

- c. Paiement de sa prime annuelle via retenue sur les timbres de fidélité

Il est possible, mais pas obligatoire, pour un travailleur de payer la prime annuelle de l'assurance hospitalisation par retenue sur les timbres de fidélité. Il suffit d'en informer Constructiv. Pour les travailleurs qui en ont déjà choisi cette option, Constructiv envoie la liste des membres de la famille en même temps de la demande du paiement de la prime annuelle. Les travailleurs, qui paient leur prime annuelle par le biais de timbres de fidélité, ont alors quelques semaines pour informer Constructiv des membres de leur famille qui ne doivent éventuellement plus figurer dans le contrat.

d. Tableau des tarifs d'affiliation pour les membres de la famille pour l'année 2024

Date d'affiliation	Affiliation dans les temps		Affiliation tardive	
	Partenaire	Enfant	Partenaire	Enfant
1 janvier 2024	€ 198,00	€ 97,00	€ 217,80	€ 106,70
1 avril 2024	€ 148,50	€ 72,75	€ 163,35	€ 80,03
1 juillet 2024	€ 99,00	€ 48,50	€ 108,90	€ 53,35
1 octobre 2024	€ 49,50	€ 24,25	€ 54,45	€ 26,68

9.10. Contacts

Plus d'informations disponibles :

- à AG Insurance (e-mail : www.ag.be/hospi) ;
- au service center d'AG Insurance pour les questions concernant les garanties de l'assurance ou pour la déclaration d'une hospitalisation (Tél. : 078 15 50 30) ;
- à Constructiv, pour les questions concernant le traitement administratif de votre affiliation (Tél. : 02 209 65 73 ; e-mail : hospitalisation@constructiv.be) ;
- au courtier d'assurance ou à la personne de contact habituelle pour les questions concernant l'assurance hospitalisation des membres de la famille.

IV. LA DÉLÉGATION SYNDICALE



Lors de la réunion de la commission paritaire du jeudi 19 novembre 2015, une CCT "statut des délégations syndicales" a été signée.

Le même jour, un "protocole d'accord additionnel 2015-2016" a aussi été signé par les partenaires sociaux. Ce protocole prévoit notamment un engagement de la part des organisations syndicales à ne pas introduire de listes de candidats pendant la durée de validité de la CCT et donc à ne pas organiser d'élections sociales.

Ainsi, le statut amélioré de la délégation syndicale fait partie d'un deal pour ne pas organiser d'élections sociales dans le secteur de la construction. Par contre, des élections sociales pourront avoir lieu dans des entreprises qui en raison de la nature de leurs activités appartiennent à une ou plusieurs autre(s) commission(s) paritaire(s) que la CP 124. Exemple : une entreprise avec activité mixte : construction et métal, construction et ameublement, ...

Vous trouverez ci-dessous le texte intégral de la CCT délégation syndicale ainsi que de la CCT employés sur le même sujet.

1. CCT DU 19 NOVEMBRE 2015 - STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

1.1. Champ d'application

Article 1er. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de la Construction et aux ouvriers qu'ils occupent. Par "ouvriers", on entend les ouvriers et les ouvrières.

1.2. Dispositions générales

Article 2. Les parties signataires de la présente convention collective de travail, eu égard à la reconnaissance réciproque qu'elles ont du fait syndical comme de la valeur représentative des effectifs qu'elles groupent, et considérant que ceux-ci appartiennent à un secteur dont l'activité revêt des aspects et des structures d'une variété telle qu'elle requiert des dispositions particulières sur le plan social et notamment en ce qui concerne les délégations syndicales, ont arrêté de commun accord en ce domaine des dispositions appropriées.

Article 3. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune

entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 4. Les employeurs ne peuvent exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et ne peuvent consentir aux travailleurs non- syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations syndicales de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à faire observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

1.3. Durée du mandat des membres de la délégation syndicale

Article 5. §1er. Les membres de la délégation syndicale sont désignés pour la période entre deux élections sociales décrétées par le gouvernement.

Le mandat d'un délégué syndical s'étend du jour Y des élections sociales au jour Y des élections sociales suivantes.

Dans l'année qui précède les élections sociales, la date exacte devant être considérée comme jour Y en application de cette CCT, est fixée par décision de la Commission Paritaire.

§ 2. Par dérogation au §1er, le mandat d'un délégué syndical ayant été désigné après le jour Y des élections sociales s'étend jusqu'au jour Y des élections sociales suivantes.

§ 3. Si l'employeur ne s'est pas opposé dans le délai prescrit par l'art. 11 §1er, 8ème alinéa à la présentation d'un ou plusieurs candidats, ceux-ci sont alors considérés comme acceptés et leur mandat débute à partir de la notification de la candidature et se termine au jour Y des élections sociales suivantes tel que déterminé au §2.

§ 4. Le remplacement d'un mandat vacant se fait par l'organisation syndicale concernée suivant la procédure prévue par l'art. 11.

§ 5. Dans les autres cas, le mandat prend cours à la date fixée par la Commission Paritaire restreinte comme prévu à l'art. 11 §7.

§ 6. Les mandats sont renouvelables.

§ 7. Les mandats venant à expiration le jour Y des élections sociales suivantes peuvent être considérés comme tacitement renouvelés si aucune initiative émanant de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué syndical n'est enregistrée.

Cela sans préjudice de ce qui, en application de la procédure détaillée à l'article 11, est réservé comme faculté patronale de formuler des objections à l'égard d'un tel renouvellement. En l'espèce, le délai d'un mois prévu pour aplanir les difficultés se

situe avant l'échéance du jour Y des élections sociales suivantes conformément au §1er.

§ 8. Le mandat d'un délégué syndical prend fin et s'étend jusqu'au jour Y des élections sociales suivantes tel que décrit au §2. Par dérogation à ce qui précède, le mandat prend fin :

- 1) en même temps que la relation de travail dans les cas suivants :
 - expiration du terme ;
 - achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;
 - décès du travailleur ;
 - force majeure ;
 - commun accord écrit entre l'employeur et le travailleur ;
 - au moment où le délégué quitte de son propre chef l'entreprise et ne fait plus partie du personnel ;
 - au moment où le travailleur quitte l'entreprise parce qu'il a atteint l'âge de la pension,
 - au moment du licenciement d'un délégué pour un motif grave ;
 - au moment où le délégué est licencié par l'employeur pour des raisons économiques ou techniques suivant la procédure déterminée par les articles 27 ou 28.
- 2) indépendamment de la relation de travail (qui peut donc se poursuivre au-delà de la fin du mandat du délégué) dans les cas suivants :
 - lorsque le délégué communique par écrit à son employeur qu'il renonce à l'exercice de son mandat ;
 - lorsqu'une ou plusieurs conditions pour remplir la fonction de délégué syndical ne sont plus remplies ;
 - au moment où est porté à la connaissance de l'employeur (via son organisation patronale locale représentée en Commission Paritaire de la Construction) le retrait du mandat d'un délégué par le syndicat qui l'a présenté,
 - à la réception provisoire des travaux exécutés par une association momentanée visée à l'article 8 §3, 2e alinéa.
 - au jour Y des élections sociales suivantes conformément au §1er, lorsqu'une ou plusieurs des conditions requises pour que différentes entités juridiques soient regroupées au sein d'une unité technique d'exploitation n'est (ne sont) plus réunies en application de l'article 7.

1.4. Conditions d'installation et de composition de la délégation syndicale

Article 6. §1er. Dans les entreprises qui, dans l'année civile précédant le jour Y tel que déterminé à l'article 5, §1er, occupent en moyenne au moins 30 ouvriers, une délégation syndicale peut être installée.

§ 2. Par dérogation au §1er, une délégation syndicale peut également être installée dans la période entre deux élections sociales comme prescrit par l'article 5, §1er, pour autant que l'entreprise occupait en moyenne au moins 30 ouvriers dans les 12 mois précédant la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales.

§ 3. Entre deux élections sociales, tel que décrit à l'article 5, §1er, les organisations syndicales peuvent présenter des mandats complémentaires si, dans une période de 12 mois précédant cette demande, le nombre moyen d'ouvriers occupés excède le seuil existant. Le nombre de mandats est augmenté comme stipulé à l'art. 9 et introduit selon la procédure décrite à l'art. 11.

§ 4. Si dans la période entre deux élections sociales, tel que stipulé à l'article 5, §1er, le nombre moyen d'ouvriers dans une entreprise diminue de telle manière que le seuil existant pour la détermination du nombre total de mandats de délégation syndicale à attribuer n'est plus atteint, le nombre de mandats reste maintenu jusqu'au jour Y des élections sociales suivantes.

§ 5. Si dans la période entre deux élections sociales, tel que stipulé à l'article 5, §1er, deux ou plusieurs entreprises fusionnent, le nombre de mandats dans l'entreprise fusionnée est égal au total du nombre de mandats des entreprises participant à la fusion tel que connu avant la fusion au sens des §1er, §2,

§3 ou §4, et ce jusqu'au jour Y des élections sociales suivant la fusion.

§ 6. Du nombre d'ouvriers mentionné aux §1er, §2, §3 et §4, au moins 10 % doit être membre d'une des organisations syndicales signataires de la convention, ce quorum de 10 % étant indispensable pour chaque organisation syndicale qui veut participer à la composition d'une délégation syndicale.

§ 7. Sont considérés comme étant "occupés", les personnes qui sont liées à l'employeur par un contrat de travail ou d'apprentissage, ainsi que les intérimaires exprimés en équivalents temps plein, occupés en exécution de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 fixant les conditions et les modalités du travail intérimaire dans la construction.

§ 8. Au mois de janvier de l'année dans laquelle tombe le jour Y tel que décrit à l'article 5, §1er, l'employeur est tenu de communiquer par écrit la liste et le nombre moyen d'ouvriers qu'il occupe à l'organisation ou aux organisations syndicales qui le demande(nt).

§ 9. Par dérogation au §8, l'employeur doit également, dans le cadre des §2, §3, §4 ou §5, communiquer par écrit et dans le mois la liste et le nombre moyen d'ouvriers qu'il occupe à l'organisation ou aux organisations syndicales qui le demande(nt).

§ 10. En cas de doute ou de litige, les organisations syndicales peuvent demander des informations au fse Constructiv concernant le nombre moyen d'ouvriers occupés par une entreprise.

Article 7. Par entreprise, on entend l'unité technique d'exploitation, définie à partir des critères économiques et sociaux ; en cas de doute, ces derniers prévalent.

Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve :

- 1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles ;
- 2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au 1) et la preuve de certains des éléments visés au 2), les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'alinéa 1er du présent paragraphe.

Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants.

Le regroupement de plusieurs entités juridiques pour former une unité technique d'exploitation au sens du présent paragraphe doit répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- 1) toutes les entités juridiques doivent ressortir à la compétence de la Commission Paritaire de la Construction ;
- 2) l'effectif du personnel occupé au sens de l'art. 6 §7, ainsi regroupé doit atteindre au moins 50 ouvriers.

Article 8. §1er. Compte tenu de la diversité des situations de fait susceptibles d'être rencontrées, il convient d'apprécier dans chaque cas si, en raison des structures effectivement présentes, il y a lieu de prévoir une délégation syndicale au niveau des chantiers ou au niveau de l'entreprise.

§ 2. Dans les entreprises occupant de 30 à 39 ouvriers, la délégation syndicale ne peut cependant être prévue qu'au niveau de l'entreprise.

§ 3. Lorsque l'entreprise est subdivisée d'une façon permanente en régions ou en zones, la constitution des délégations syndicales peut être effectuée en conséquence et ce, sans préjudice des dispositions du §2.

Il en est de même pour les chantiers pour lesquels l'importance de la durée et du nombre des ouvriers occupés justifie l'installation d'une délégation syndicale ; une délégation syndicale doit pouvoir être constituée dès qu'il s'agit d'un chantier pour lequel il est prévisible que 40 ouvriers ou plus seront occupés pendant au moins 6 mois. Il en est de même lorsqu'il s'agit d'un chantier d'une association momentanée.

§ 4. Lorsque plusieurs délégations syndicales fonctionnent simultanément au sein d'une même entreprise, des dispositions appropriées sont prises de commun accord entre la direction de l'entreprise et les délégations syndicales pour assurer les coordinations nécessitées par l'accomplissement des tâches et des missions imparties aux délégations syndicales. Notamment la faculté est donnée pour l'ensemble des délégués d'une même entreprise de se réunir avec la direction de l'entreprise au moins une fois par trimestre. Une telle réunion doit se tenir obligatoirement une fois par an, sachant aussi que la réunion trimestrielle peut être remplacée par la communication trimestrielle de tous renseignements utiles qui seraient fournis par la direction, soit de manière centralisée, soit de manière décentralisée.

1.5. Nombre de mandats de la délégation syndicale

Article 9. § 1er. Le nombre de membres effectifs de la délégation syndicale est déterminé comme suit :

- 30 à 49 ouvriers : 2 délégués effectifs
- 50 à 100 ouvriers : 6 délégués effectifs
- 101 à 250 ouvriers : 10 délégués effectifs
- 251 à 500 ouvriers : 14 délégués effectifs
- plus de 500 ouvriers : 18 délégués effectifs

§ 2. Dans les entreprises occupant au moins 50 ouvriers, 1 mandat de délégué suppléant est ajouté par tranche entamée de 4 délégués effectifs par organisation syndicale.

Lorsqu'un délégué syndical effectif est empêché, il peut se faire remplacer par un délégué syndical suppléant.

§ 3. Lorsque, dans les entreprises occupant moins de 50 ouvriers, un délégué effectif reste plus d'un mois absent du travail pour cause de maladie, d'accident de travail ou de service militaire, l'organisation syndicale concernée peut immédiatement désigner un délégué suppléant qui exerce temporairement la fonction du délégué absent pour la durée de son absence.

Toutefois, cette absence de plus d'un mois est portée à plus de trois mois pour les entreprises occupant de 30 à 39 ouvriers.

§ 4. Le délégué suppléant visé aux §2 et §3 doit satisfaire aux conditions qui sont exigées d'un délégué syndical effectif.

§ 5. Lorsque plusieurs entités juridiques sont regroupées pour former une unité technique d'exploitation, le nombre de délégués est déterminé par référence à l'effectif occupé dans cette unité technique d'exploitation.

La répartition du nombre de délégués ainsi obtenu entre les différentes entités juridiques qui composent l'unité technique d'exploitation se fait proportionnellement au nombre d'ouvriers occupés dans chaque entité juridique sans que le nombre total

de délégués résultant de cette répartition proportionnelle puisse dépasser le nombre de délégués fixé au §1er.

§ 6. Sous réserve des dispositions de l'article 8, §3, en cas de fonctionnement simultané de plusieurs délégations syndicales constituées au niveau des chantiers, c'est l'addition de tous les délégués désignés de cette manière qui constitue le nombre total des délégués.

1.6. Conditions d'exercice de la fonction

Article 10. Pour remplir les fonctions de délégué syndical, l'intéressé doit réunir les conditions suivantes :

- 1) être de nationalité belge ou être un ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ou, pour les étrangers d'autres nationalités, résider régulièrement en Belgique depuis au moins trois ans ;
- 2) être âgé d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année qui précède la désignation et faire la preuve qu'il est titulaire d'au moins une carte de légitimation "ayant droit" (qui n'est pas nécessairement celle de l'exercice en cours) ;
- 3) faire partie depuis au moins 6 mois du personnel que la délégation syndicale est appelée à représenter ;
- 4) être proposé par l'une des organisations syndicales signataires de la convention ;
- 5) pour les délégués dans les entreprises occupant de 30 à 49 ouvriers : être choisi de préférence, parmi les ouvriers ayant au moins la qualification de la catégorie III.

1.7. Procédure et installation de la délégation syndicale

Article 11. § 1er. Lorsque les conditions définies à l'article 6 pour l'installation d'une délégation syndicale sont réunies, l'initiative de cette installation appartient aux organisations syndicales.

Si une délibération préalable leur a permis de se mettre d'accord sur le nombre de leurs représentants respectifs, les noms des ouvriers composant la délégation ainsi déterminée sont communiqués par lettre recommandée à l'employeur concerné.

Simultanément, une copie est envoyée pour information à l'organisation patronale locale représentée au sein de la Commission Paritaire et à laquelle l'entreprise est affiliée. Si l'entreprise est membre de ladite organisation patronale locale, cette dernière informe les organisations intervenantes qu'elle représente l'entreprise pour tout ce qui concerne l'application de la présente convention collective de travail.

Si l'initiative émane d'une seule organisation syndicale, sans délibération préalable, elle fait connaître, par écrit, aux autres organisations syndicales le nombre de délégués qu'elle envisage de mettre en place pour ce qui la concerne.

Les organisations syndicales ainsi avisées disposent de sept jours ouvrables pour faire connaître leur avis, l'absence de réponse étant considérée comme un accord.

Ce terme écoulé, la composition de la délégation à mettre en place, soit limitée aux représentants de l'organisation qui a pris l'initiative, soit complétée en fonction des réponses données par les autres organisations, est communiquée à l'employeur, dans la forme prévue à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Une délégation incomplète au départ peut toujours être complétée par la suite suivant la même procédure.

Les candidats régulièrement présentés et remplissant les conditions requises sont acceptés sauf motif valable, dans le chef de l'employeur, notifié aux organisations syndicales intervenantes dans les sept jours ouvrables à dater de la réception de la lettre recommandée.

En cas de litige non résolu dans le mois qui suit la notification, par une organisation syndicale, aux autres organisations syndicales, du nombre de ses délégués ou la notification à l'employeur des noms avancés pour constituer une délégation partielle ou complète, la procédure décrite au §7 est appliquée.

§ 2. Les organisations syndicales ne peuvent pas présenter plus de candidats qu'il n'y a de mandats à pourvoir.

§ 3. Par ailleurs, lorsque l'employeur envisage de mettre un délégué syndical en chômage temporaire, il en informe l'organisation syndicale qui l'a présenté étant entendu que les délégués mis en chômage temporaire continuent à exercer normalement leur fonction.

Dans la mesure du possible, le chômage temporaire n'entraînant pas la cessation totale de l'activité de l'entreprise sera organisé de telle manière qu'une représentation de la délégation syndicale reste assurée.

En tout état de cause, la durée du chômage temporaire subi par le délégué syndical ne peut pas être supérieure au taux moyen des autres ouvriers appartenant à la même profession ou le même groupe. En cas d'infraction, l'employeur doit payer le salaire normal. La constatation de l'infraction se fera par un bureau de conciliation de la Commission Paritaire de la Construction, et ce sur la base de chiffres mis à disposition par le fse Constructiv.

L'information qui doit être fournie à cet effet par l'employeur est précisée à l'art. 15, 3°.

§ 4. Les modifications dans la composition de la délégation syndicale sont introduites conformément à la procédure dont mention dans le présent article.

§ 5. Les présentations faites sans observer la procédure prévue par le présent article ne sont pas valables et ne procurent pas la protection contre le licenciement définie aux articles 26 à 28.

§ 6. Pour les candidats régulièrement désignés, la protection contre le licenciement prévue par les articles 26 à 28 sort ses effets à partir de la date postale de la lettre recommandée dont mention au §1er, 2e alinéa.

Pour les candidatures faisant l'objet d'une contestation, la protection contre le licenciement est maintenue pendant toute la durée de la procédure de conciliation telle que décrite au §7.

La protection contre le licenciement cesse à partir du moment où la procédure de conciliation aboutit au retrait de la candidature en litige.

§ 7. Si les difficultés auxquelles il est fait état dans les paragraphes précédents ne peuvent être résolues sur le plan régional dans le mois prévu à cet effet, le problème est porté à la connaissance du Président de la Commission Paritaire à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le Président prend toutes mesures jugées utiles, y compris la convocation éventuelle d'une Commission Paritaire restreinte dont la composition est chaque fois laissée aux soins des parties, de façon à ce qu'il soit statué dans le mois qui suit.

Article 12. Lorsque, en application de l'article 7 de la présente convention collective de travail, une organisation syndicale envisage de présenter des délégués au niveau d'une unité technique d'exploitation, cette organisation syndicale fait connaître son intention de regrouper différentes entités juridiques afin de former une unité technique d'exploitation par lettre recommandée.

Cette lettre recommandée est envoyée aux autres organisations syndicales et à chacune des entités juridiques concernées par le regroupement envisagé.

Simultanément, une copie est envoyée pour information à l'organisation patronale locale représentée au sein de la Commission Paritaire et à laquelle l'entreprise est affiliée. Si l'entreprise est membre de ladite organisation patronale locale, cette dernière informe les organisations intervenantes qu'elle représente l'entreprise pour tout ce qui concerne l'application de la présente convention collective de travail.

Les autres organisations syndicales et les entités juridiques concernées par le regroupement envisagé disposent d'un délai de sept jours ouvrables pour faire connaître leur avis. Le délai de sept jours ouvrables est suspendu par les jours de fermeture collective d'une ou de plusieurs des entités juridiques concernées par le regroupement et par les jours de repos octroyés pendant la période de fin d'année.

Si une ou plusieurs des entités juridiques concernées par le regroupement envisagé ne peuvent marquer leur accord sur le regroupement, elle(s) en informe(nt) l'organisation syndicale signataire de la lettre recommandée et en transmet(tent) copie aux autres organisations syndicales. Elle(s) en informe(nt) également l'organisation patronale locale représentée au sein de la Commission Paritaire et à laquelle elle est affiliée.

Dans ce cas, les différentes parties essaient de se concilier sur le plan local. En cas de non-conciliation sur le plan local, il est fait usage de la procédure décrite au §7 de l'article 11.

Au terme de cette procédure, l'initiative d'installation d'une délégation syndicale au sein d'une unité technique d'exploitation regroupant différentes entités juridiques appartient aux organisations syndicales conformément aux règles établies par l'article 11 de la présente convention.

1.8. Réunions et information de la délégation syndicale

Article 13. §1er. L'employeur ou son représentant organise chaque mois 3 réunions séparées, chacune

ayant son propre ordre du jour, pour les 3 organes de concertation suivants :

- 1) concertation relative aux matières qui relèvent des compétences de la délégation syndicale ;
- 2) concertation relative aux matières qui relèvent des compétences du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), conformément aux compétences qui, selon les dispositions réglementaires en vigueur, sont du ressort du CPPT ;
- 3) concertation relative aux matières qui relèvent des compétences du Conseil d'entreprise (CE), conformément aux compétences qui, selon les dispositions réglementaires en vigueur, sont du ressort du CE.

§ 2. Sans préjudice du §1er, l'employeur qui fait partie d'un groupe belge ou européen organise, de commun accord avec les employeurs de chaque entité juridique belge appartenant à ce groupe, des réunions périodiques (au moins 1 fois par an) auxquelles les délégués syndicaux des diverses entités juridiques belge sont invités. Chaque entité juridique belge est représentée par l'employeur ou son représentant.

Article 14. Les délégués syndicaux effectifs et suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires des réunions visées à l'art. 13.

Article 15. L'employeur ou son représentant fournit chaque mois et préalablement aux réunions visées à l'article 13 les informations écrites suivantes concernant :

- 1) les sous-traitances, et ce dans le cadre de la lutte contre la concurrence déloyale : l'identité des sous-traitants, la durée prévue de leur sous-traitance, le lieu où ces sous-traitants effectuent des travaux et la description de ces activités spécifiques.

Au cas où l'activité propre à l'entreprise est sous-traitée à un sous-traitant, la délégation syndicale reçoit, en outre, les informations suivantes par sous-traitant concerné : le nombre de travailleurs occupés et les mesures en matière de flexibilité auxquelles le sous-traitant a recours.

- 2) les intérimaires : informations par chantier, par fonction, par catégorie et par motif

3) le chômage temporaire : informations par chantier, par fonction, par catégorie

Article 16. Il sera élaboré, au sein de l'entreprise et à l'issue d'une concertation, un règlement d'ordre intérieur qui fixera les modalités concrètes relatives à la façon dont les délais et les modalités, visés aux art. 13, 14, 15, 18, §1er, §3 et §4, 25 et 26 au moins, seront repris.

1.9. Réunions de la délégation syndicale avec le personnel

Article 17. La délégation syndicale peut procéder, oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel ou aux organisations syndicales qu'elle représente dans l'entreprise.

Les réunions organisées par les délégués syndicaux avec tout ou partie du personnel peuvent se tenir pendant les temps de repos. Toutefois, à titre exceptionnel, et avec l'accord préalable du chef d'entreprise ou de son représentant, lorsqu'une information déterminée et urgente doit être faite au personnel, la réunion peut déborder sur le temps de travail pendant une durée limitée chaque fois précisée à l'avance. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord.

1.10. Facilités et crédit d'heures attribués aux membres de la délégation syndicale

Article 18. § 1er. Les membres de la délégation syndicale tiennent chaque mois trois réunions (DS, CPPT, CE) avec le chef d'entreprise ou son délégué.

Les modalités relatives à la convocation sont fixées par le règlement d'ordre intérieur au niveau de l'entreprise.

Lors des réunions de la délégation syndicale avec la direction, il faut être assuré de la présence d'une personne habilitée à prendre des engagements au nom de l'entreprise ou, en cas de regroupement d'entités juridiques au sein d'une unité technique d'exploitation, d'une ou plusieurs personnes habilitées à prendre des engagements au nom des différentes entités juridiques regroupées au sein de l'unité technique d'exploitation.

§ 2. La délégation syndicale a le droit de disposer au cours du mois d'un crédit d'heures à utiliser pendant les heures de travail, à des moments déterminés en accord avec le chef d'entreprise ou son représentant, qui ne peut pas sans motifs refuser systématiquement.

Ce crédit d'heures est octroyé aux mandats et fixé comme suit, d'après le nombre d'ouvriers occupés relevant de la compétence de la délégation syndicale :30 à 39 ouvriers : 6 heures par mois au total et par délégation ;

- 40 à 49 ouvriers : 10 heures par mois au total et par délégation ;

- 50 à 100 ouvriers : 48 heures par mois au total et par délégation ;
- 101 à 250 ouvriers : 80 heures par mois au total et par délégation ;
- 251 à 500 ouvriers : 112 heures par mois au total et par délégation ;
- plus de 500 ouvriers : 144 heures par mois au total et par délégation.

Chaque organisation syndicale a la liberté de déterminer la façon dont elle répartit le crédit d'heures des délégués.

La répartition du nombre d'heures de crédit entre les organisations syndicales doit être entendue comme suit :

Dans une entreprise qui occupe plus de 500 ouvriers, dans laquelle les 3 organisations syndicales sont représentées et où la répartition du nombre de mandats se fait comme suit :

- organisation syndicale 1 : 5 mandats effectifs sur un total de 18 ;
- organisation syndicale 2 : 4 mandats effectifs sur un total de 18 ;
- organisation syndicale 3 : 3 mandats effectifs sur un total de 18 ;

Il est octroyé, à chaque organisation syndicale, le nombre suivant d'heures de crédit :

- organisation syndicale 1 : 60 heures (5/12es de 144 heures) ;
- organisation syndicale 2 : 48 heures (4/12es de 144 heures) ;
- organisation syndicale 3 : 36 heures (3/12es de 144 heures).

Chaque organisation syndicale décide de façon autonome de la manière dont elle répartit son nombre d'heures de crédit parmi ses délégués. Pour l'organisation syndicale 3, par exemple :

- 12 heures par délégué ;
- soit 8 heures par délégué pour les 2 premiers délégués et 20 heures pour le 3e délégué ;
- soit 36 heures pour le premier délégué et 0 heure pour les deux derniers délégués ;
- soit ... une autre répartition.

Ne sont pas imputables sur le crédit d'heures :

- le temps passé dans aux réunions préparatoires (DS, CPPT, CE) et aux réunions avec la direction, ces réunions ayant à se tenir pendant les heures de travail, sans perte de rémunération pour les intéressés ;
- le temps passé aux missions qui relèvent des tâches du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et du Conseil d'entreprise. Le temps nécessaire pour ces tâches est à utiliser pendant les heures de travail, à des moments déterminés en accord avec le chef d'entreprise ou son représentant, qui ne peut pas sans motifs refuser systématiquement.

Lorsque plusieurs entités juridiques sont regroupées au sein d'une unité technique d'exploitation en application de l'article 7, le nombre d'heures de crédit est déterminé en fonction de l'effectif occupé par cette unité technique d'exploitation. La répartition des heures de crédit entre les différentes entités juridiques qui composent l'unité technique d'exploitation se fait proportionnellement au nombre d'ouvriers occupés dans chaque entité juridique sans que le nombre d'heures de crédit résultant de cette répartition proportionnelle puisse dépasser le nombre d'heures de crédit fixé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

§ 3. L'employeur donne toutes les facilités nécessaires pour l'exécution des tâches relevant de la compétence du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et du Conseil d'entreprise.

L'employeur met également des moyens de communication moderne à la disposition des délégués. L'énumération suivante n'étant pas limitative, l'employeur fournit, dans ce cadre, par exemple un PC avec une connexion internet, un GSM, un local ou des facilités similaires aux délégués. Ces facilités peuvent être précisées dans le règlement d'ordre intérieur.

Si le travailleur utilise son propre GSM pour ses tâches de délégué, il a droit à un remboursement de ces frais propres à l'employeur évalué forfaitairement à € 120,00 par année. Ce remboursement de frais est effectué chaque année au cours du mois de juillet. A défaut d'une année complète, une règle de pro rata est appliquée (€ 10,00 par mois complet).

La présente disposition a un caractère supplétif. Elle ne porte pas préjudice aux dispositions en vigueur dans les entreprises à la date d'entrée en vigueur de cette disposition.

§ 4. Le temps consacré par les délégués syndicaux à ces diverses prestations est rémunéré sur la base de ce qu'ils auraient gagné s'ils avaient travaillé normalement.

L'employeur assure le transport du (des) délégué(s) qui doit (vent) se rendre sur différents chantiers ou venir au siège de l'entreprise ; ce temps de déplacement n'est pas imputable sur le crédit d'heures. Le mode de transport peut être précisé dans le règlement d'ordre intérieur.

§ 5. Lorsqu'une manifestation est organisée, sous l'égide de Constructiv, à l'intention des délégués syndicaux d'une région déterminée, les employeurs occupant des délégués syndicaux leur donnent l'occasion d'y participer, sans que cette participation puisse provoquer une réduction de leur rémunération normale, ni du crédit d'heures.

1.11. Compétence de la délégation syndicale

Article 19. La délégation syndicale a pour tâche :

- d'assister ou de représenter, si souhaitable, l'ouvrier qui veut introduire ou a introduit directement une réclamation par la voie hiérarchique auprès de la direction de l'entreprise, zone ou chantier, en ce qui concerne l'application des

lois, des arrêtés, des conventions collectives de travail, du règlement de travail ou du contrat de travail individuel ;

- d'introduire auprès de la direction de l'entreprise, de la zone ou du chantier, une réclamation lorsqu'une demande faite directement par un travailleur est restée sans suite ;
- de présenter et de discuter toutes les plaintes collectives ou les vœux à la direction de l'entreprise, de la zone ou du chantier ;
- de veiller à l'application des lois, des arrêtés, des conventions collectives de travail ou du règlement de travail qui est d'application dans l'entreprise ;
- de veiller à l'application des barèmes de salaires et des critères concernant les différents degrés de qualification professionnelle ;
- de contribuer à favoriser le climat qui doit régner au sein de l'entreprise sur le plan social et à intervenir dans toutes questions susceptibles de le troubler ;
- d'exécuter toutes les tâches et compétences qui sont du ressort des Conseils d'entreprise et des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, pour lesquelles elle dispose de toutes les facilités requises. A cette fin, toute information légalement prévue est fournie à la délégation syndicale, entre autres, lorsque des entreprises ou des indépendants extérieurs viennent exécuter des travaux ;
- de se conformer aux principes fondamentaux énoncés dans les accords nationaux relatifs à l'instauration des délégations syndicales ;
- pour les entreprises visées par l'article 1er de la loi du 21 février 1985 relative à la réforme du révisorat d'entreprises, veiller à l'application de cette loi ;
- désigner les membres travailleurs du groupe spécial de négociation conformément à l'article 13 de la CCT n° 62 du Conseil national du Travail ;
- désigner les membres travailleurs du Comité d'entreprise européen conformément à l'article 29 de la CCT n° 62 du Conseil national du Travail ;
- de donner son accord en cas de recours au travail intérimaire suite à un accroissement temporaire du volume de travail ;
- de recevoir la notification de l'employeur en cas de recours au travail intérimaire pour le remplacement d'un travailleur en incapacité de travail, et d'exercer un contrôle à la fin de l'incapacité de travail du travailleur fixe ;
- d'assister, si souhaitable, l'intérimaire occupé dans l'entreprise sur le respect des conditions de travail et des conventions collectives de travail applicables dans la construction ;
- de désigner les membres-travailleurs du groupe spécial de négociation conformément à l'article 9, §2 de la CCT n° 84 du Conseil national du Travail ;
- de désigner les membres-travailleurs de l'organe de représentation conformément à l'article 28 de la CCT n° 84 du Conseil national du Travail ;
- de désigner les membres-travailleurs de l'organe de surveillance ou d'administration conformément à l'article 48 de la CCT n° 84 du Conseil national du Travail.

La délégation syndicale doit être tenue au courant des résultats obtenus par ses interventions et est également informée de la suite réservée aux démarches faites, pour autant qu'il s'agisse de questions relevant de sa compétence.

La délégation syndicale sera informée au plus tard dans les 24h qui suivent le licenciement d'un membre du personnel.

Article 20. La délégation syndicale de l'entrepreneur principal, dans le cadre de sa mission de Comité de Prévention et de Protection au Travail, a aussi la tâche de veiller à l'information des travailleurs sur les plans de sécurité par chantier.

Les délégués syndicaux doivent, dans le cadre de leurs tâches CPPT, pouvoir visiter les chantiers au moins une fois par mois.

Article 21. La délégation syndicale surveille le principe que le travail qui est normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire ne peut être sous-traité à une sous-traitance et/ou exécuté par des tiers.

Article 22. Afin de combattre des abus éventuels, la combinaison extraordinaire de chômage temporaire et des heures complémentaires est contrôlée par la délégation syndicale et, à défaut, par les ouvriers.

Article 23. La délégation syndicale ainsi que l'entreprise peuvent recourir à l'assistance de leurs organisations professionnelles respectives représentées en commission paritaire :

- pour l'interprétation des lois, des arrêtés, des conventions collectives de travail, des règlements de travail ou des contrats individuels de travail ;
- lors d'un différend entre la délégation syndicale et la direction de l'entreprise, du chantier ou de la zone

1.12. Procédure en cas de litige

Article 24. Sans préjudice de ce qui est mentionné à l'article 11, les différends résultant de l'application

de n'importe quel article de la présente convention sont traités comme il se trouve indiqué ci-après :

- le problème est porté à la connaissance de l'organisation syndicale locale intéressée ainsi que de l'organisation patronale locale à laquelle l'entreprise est affiliée et qui est représentée au sein de la Commission Paritaire, toutes deux signataires de la convention, qui interviennent pour tenter de trouver une solution à l'amiable ;
- si la difficulté ne peut être résolue de cette manière, la partie la plus diligente recourt à l'intervention d'une Commission Paritaire restreinte dont la composition est chaque fois laissée aux soins des parties ; la convocation de cette commission est assurée, au plus tôt, par le Président de la Commission Paritaire.

Le procès-verbal de cette réunion mentionne, le cas échéant, qu'une partie déterminée ne s'est pas conformée aux règles prescrites par la convention.

Sont considérés comme une infraction grave à ces règles :

- le refus de répondre aux convocations et de participer valablement aux réunions organisées par le Président de la Commission Paritaire, de commun accord avec les organisations signataires ;
- le recours à la grève ou au lock-out pendant la procédure de conciliation.

1.13. Personnes autorisées à visiter les entreprises

Article 25. § 1er. Les membres de la Commission Paritaire de la Construction, ressortissants des organisations signataires, ont le libre accès des lieux où s'exécutent des travaux effectués par les entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de la Construction et cela au moment où ces travaux sont effectués.

§ 2. De plus, une liste est dressée annuellement où figurent, par région, les noms du personnel permanent des organisations précitées, liste qui est approuvée par la Commission Paritaire. Les personnes figurant sur cette liste ont les mêmes droits que celles qui sont désignées au §1er.

Préalablement à leur visite, les personnes en cause doivent avertir le chef d'entreprise ou ses représentants.

1.14. Protection des délégués syndicaux contre le licenciement

Article 26. Pendant la durée de son mandat, le délégué syndical effectif et suppléant bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par les articles 27 ou 28. Son affectation à un poste ou un lieu de travail déterminé fait l'objet d'un contact entre le chef d'entreprise et la délégation syndicale.

Article 27. Procédure lorsqu'aucun Comité pour la Prévention et la Protection au Travail n'a été institué dans l'entreprise.

Conformément à l'article 52 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la délégation syndicale est chargée de l'exercice des missions du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail lorsqu'aucun Comité n'est institué dans l'entreprise.

Dans cette situation, les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale bénéficient de la même protection contre le licenciement que les délégués du personnel des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux Conseils d'entreprise et aux Comités de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des lieux de travail et de ses arrêtés d'exécution.

Cette protection débute au moment visé à l'article 11, §6 et prend fin, conformément à l'article 5, §8, en même temps que le mandat du délégué syndical, sous réserve des dispositions contraires de la présente convention qui ont pour effet de prolonger la protection au-delà de l'échéance du mandat.

Pendant la période de protection visée ci-avant, les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement reconnu par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Article 28. §1er. Procédure lorsqu'un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail est institué Lorsqu'un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail est institué dans l'entreprise, les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale bénéficient de la protection contre le licenciement suivante.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quel que motif que ce soit sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué.

Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours ouvrables pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée ; la période de sept jours ouvrables débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation de la Commission Paritaire de la Construction ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant soixante jours à partir de la demande d'intervention.

§ 2. Sanction

Si l'employeur licencie un délégué syndical de manière abusive, le délégué licencié a droit à une indemnité forfaitaire. Cette indemnité équivaut à :

- deux ans de rémunération lorsque le délégué compte moins de dix ans de service dans l'entreprise ;
- trois ans de rémunération lorsque le délégué compte de dix à moins de vingt ans de service dans l'entreprise ;
- quatre ans de rémunération lorsque le délégué compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

Toutefois, l'indemnité due aux délégués dans les entreprises occupant de 30 à 49 ouvriers est uniformément fixée à deux ans de rémunération.

§ 3. Motif grave

En cas de licenciement pour motifs graves, la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté l'intéressé, en sont informées immédiatement.

La même indemnité que celle qui est prévue au §2 doit être payée lorsque le contrat prend fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat, dont la validité est reconnue par le tribunal du travail.

Il en est également ainsi lorsque l'employeur a licencié le délégué pour motifs graves et que le tribunal compétent déclare le licenciement non fondé.

1.15. Disposition Finale

Article 29. § 1er. La présente convention collective de travail remplace celle du 10 septembre 2015 (numéro d'enregistrement : 129440/CO/124) conclue au sein de la Commission Paritaire de la Construction portant le statut des délégations syndicales.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation est signifiée par lettre recommandée, adressée au Président de la Commission Paritaire de la Construction.

§ 2. Les mandats des délégués syndicaux qui avaient été désignés pendant la durée de validité de la convention collective de travail du 29 janvier 2004 (numéro d'enregistrement 71692/CO/1240000) sont considérés comme étant tacitement renouvelés pour les délais fixés par la présente convention collective de travail pour autant que l'employeur ne se soit pas opposé à ce renouvellement dans le délai fixé par l'article 5 §7 de la présente convention collective de travail.

2. CCT DU 14 NOVEMBRE 2014 - DÉLÉGATION SYNDICALE EMPLOYÉS

2.1. Portée de la convention

Article 1er § 1. Les organisations signataires de cette convention collective de travail, constatant après une expérience de plusieurs années, qu'en raison de la spécificité des situations qui se rencontrent dans le secteur de la construction, les attributions respectives des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail, peuvent, en ce qui concerne les employés, être mieux assumées par une délégation syndicale, ont conclu la convention collective suivante concernant le statut de cette délégation syndicale, en exécution de la convention collective de travail n° 5 du Conseil National du Travail.

§ 2. Par conséquent, pendant la durée de validité de cette convention, les organisations syndicales s'engagent à ne pas présenter les candidats prévus par les législations sur les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail.

2.2. Organisations ayant conclu la convention

Article 2. Cette convention collective de travail a été conclue entre :

- Bouwunie, organisation représentative d'employeurs de la construction,
- FEMA, organisation représentative d'employeurs de la construction ;
- les organisations représentatives d'employés suivantes, compétentes pour les employés des entreprises de construction, telles que décrites à l'article 3 § 1 de la présente convention :
- Centrale Générale - FGTB ;
- CSC bâtiment, industrie & énergie (CSCBIE) ;
- Centrale générale des Syndicats libéraux - CGSLB.

2.3. Champ d'application

Article 3. § 1. Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises qui, pour leurs ouvriers, ressortissent à la Commission paritaire de la construction et qui occupent au moins 50 travailleurs, dont 10 employés.

Est considérée comme entreprise au sens de l'alinéa 1er) la une société simple momentanée qui, pendant au moins six mois, occupe au moins 50 travailleurs, dont 10 employés.

§ 2. En ce qui concerne les travailleurs intérimaires, le calcul de la moyenne de ces travailleurs, à l'exception des remplaçants de travailleurs permanents, occupés chez l'utilisateur, est établi conformément aux dispositions de l'article 7 §4 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.

2.4. Composition et constitution de la délégation syndicale

Article 4. § 1. Le nombre de membres par délégation syndicale est fixé comme suit :

- 10 à 49 employés : 2 délégués ;
- 50 à 100 employés : 3 délégués ;
- 101 à 250 employés : 6 délégués ;
- 251 à 500 employés : 10 délégués ;
- plus de 500 employés : 14 délégués.

§ 2. Chaque organisation syndicale représentée au sein de la délégation syndicale peut désigner un délégué syndical suppléant par tranche entamée de quatre délégués.

Le délégué suppléant doit satisfaire aux conditions qui sont exigées d'un délégué syndical effectif.

Le suppléant remplace immédiatement le délégué syndical effectif en cas d'absence de celui-ci.

La protection prévue pour le délégué effectif par l'article 10 de cette convention vaut également pour le suppléant.

Article 4bis. Calcul de l'effectif du personnel.

Le calcul de l'effectif du personnel prévu à l'article 3 et du nombre d'employés prévu aux articles 4 et 14 est une moyenne. Cette moyenne se calcule en divisant par 365 le total des jours civils, pendant lesquels chaque travailleur a été repris dans la base de données Dimona au cours de l'année civile 2019 (ou de l'année civile 2023 en cas de tacite reconduction de cette convention).

Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur n'atteint pas les 3/4 de l'horaire à temps plein, le total des jours civils pendant lesquels il aura été inscrit dans le registre du personnel sera divisé par deux.

Article 5. § 1. La délégation syndicale est constituée à l'initiative des organisations syndicales signataires de cette convention. Lorsque les conditions d'installation sont réunies, l'employeur ne peut s'opposer à l'installation d'une délégation syndicale par une ou plusieurs des organisations syndicales signataires de cette convention.

Si l'initiative d'installation d'une délégation syndicale émane d'une seule organisation syndicale, celle-ci fait connaître ses intentions par lettre recommandée aux autres organisations syndicales signataires de cette convention ainsi qu'à l'employeur concerné.

Les organisations syndicales ainsi avisées disposent de deux semaines pour faire connaître leur avis par lettre recommandée à l'organisation syndicale demanderesse, ainsi qu'à l'employeur concerné.

L'installation d'une délégation syndicale s'effectue de préférence au cours de la période définie à l'article 9bis. Le cas échéant, une délégation syndicale peut toutefois être installée en dehors de cette période.

§ 2. Lorsque ces organisations syndicales ont pu se mettre d'accord sur la façon d'assurer leur représentation, le ou les noms des délégués sont communiqués à l'employeur par lettre recommandée à la poste, signée par les seules parties ayant des revendications en la matière.

§ 3. Lorsque plusieurs organisations syndicales désirent participer à la constitution de la délégation syndicale, la répartition des mandats à conférer s'effectue dans le mois de l'avis dont question au § 1.

Ici également l'employeur est mis en possession d'une lettre recommandée comportant la répartition des mandats.

Sous peine de nullité cette lettre recommandée doit être contresignée par les organisations syndicales ayant des revendications en la matière.

En cas de litige persistant ne pouvant être résolu autrement et pour aider les organisations syndicales intéressées à déterminer entre elles l'attribution du ou des mandats en cause, il est procédé au comptage de leurs affiliés respectifs. Selon les circonstances et les opportunités, ce comptage peut s'effectuer, le cas échéant, en sollicitant le concours de fonctionnaires appartenant au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Tout ce qui concerne ces comptages s'effectue sans aucune participation de l'employeur.

La composition nominative de la délégation à installer sera communiquée par lettre recommandée à l'employeur à l'initiative de chaque organisation syndicale intéressée.

§ 4. Une délégation incomplète peut toujours être complétée par la suite à l'initiative des seules organisations syndicales ayant exprimé des revendications lors de l'installation de la délégation.

§ 5. Lors de l'application des procédures prévues aux §§ 3 et 4, l'employeur dispose de 15 jours ouvrables pour formuler ses remarques ou objections sur les propositions qui lui ont été signifiées.

§ 6. Pour les sociétés simple momentanées visées à l'article 3, § 1, alinéa 2 de cette convention, la délégation syndicale est de préférence composée de délégués désignés parmi les membres des délégations syndicales des entreprises associées.

§ 7. En cas de fusion d'entreprises, le nombre de mandats dans l'entreprise fusionnée est égal au total du nombre de mandats des entreprises participant à la fusion.

Article 6. Si l'employeur ne s'est pas opposé dans le délais prescrit à la présentation d'un ou de plusieurs candidats, ceux-ci sont considérés comme acceptés et leur mandat débute à partir de leur présentation.

Dans les autres cas, le mandat prend cours à la date fixée par la Commission prévue à l'article 18, la protection du candidat contre le licenciement débutant dans ce cas à la date de sa présentation par l'organisation syndicale.

2.5. Statut des délégués syndicaux

Article 7. § 1. Pour remplir les fonctions de délégué syndical, l'intéressé doit réunir les conditions suivantes :

- 1° être âgé d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année qui précède la désignation ;
- 2° Faire partie depuis au moins six mois du personnel que la délégation syndicale est appelée à représenter ;
- 3° être proposé par l'une des organisations syndicales signataires de la convention.

§ 2. Lorsque l'entreprise utilise les services d'employés âgés de moins de 25 ans, leur représentation peut être assurée de façon proportionnelle par des délégués qui doivent réunir les conditions suivantes :

- 1° être âgé d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année qui précède la désignation ;
- 2° faire partie depuis au moins trois mois du personnel que la délégation syndicale est appelée à représenter ;
- 3° être proposé par l'une des organisations syndicales signataires de la convention.

Article 8. L'employeur est tenu de communiquer par écrit la liste et le nombre moyen d'employés qu'il occupe à l'organisation ou aux organisations syndicales qui le demande(nt). Cette liste reprend également la date de naissance de chaque employé afin qu'une représentation des jeunes employés de moins de 25 ans au sein de la délégation syndicale puisse être assurée.

Article 9. § 1. Le mandat des délégués syndicaux a une durée de 4 ans et se termine à terme fixe le 31 décembre 2023 (le 31 décembre 2027 en cas de tacite reconduction de cette convention).

En cas d'installation en dehors de la période de référence définie à l'article 9bis, le mandat a une durée réduite et se termine à terme fixe le 31 décembre 2023.

Le mandat d'un délégué syndical prend fin :

a. en même temps que la relation de travail dans les cas suivants :

- expiration du terme ;
- achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;
- décès du travailleur ;
- force majeure ;
- commun accord écrit entre l'employeur et le travailleur ;
- au moment où le délégué quitte de son propre chef l'entreprise et ne fait plus partie du personnel ;
- au moment où l'employé quitte l'entreprise parce qu'il a atteint l'âge de la pension ;
- au moment du licenciement d'un délégué pour un motif grave ;
- au moment où le délégué est licencié par l'employeur pour des raisons économiques ou techniques suivant la procédure déterminée par les articles 10 et 18 ;

- b. indépendamment de la relation de travail (qui peut donc se poursuivre au-delà de la fin du mandat du délégué) dans les cas suivants :
- lorsque le délégué communique par écrit à son employeur qu'il renonce à l'exercice de son mandat ;
 - lorsqu'une ou plusieurs conditions pour remplir la fonction de délégué syndical ne sont plus remplies ;
 - au moment où est porté à la connaissance de l'employeur (via les organisations patronales locales membres de Bouwunie) le retrait du mandat d'un délégué par le syndicat qui l'a présenté ;
 - à la réception provisoire des travaux exécutés par une société momentanée visée à l'article 3, § 1er alinéa 2 de cette convention.

§ 2. Les mandats venant à expiration peuvent être considérés comme tacitement renouvelés pour la durée de cette convention si aucune initiative d'origine syndicale n'est enregistrée à leur propos.

§ 3. Nonobstant les dispositions du § 2 et par dérogation au § 1, le mandat de la délégation syndicale prend fin le 30 juin 2024 si un nouvel organe de concertation sociale doit être installé en 2024 suite au fait que cette convention collective de travail ne serait ni reconduite tacitement, ni modifiée, ni remplacée par une nouvelle convention collective de travail.

Article 9bis. Nonobstant les dispositions de l'article 9, § 2, au plus tard avant la fin du mois de mars 2020 (mars 2024 en cas de reconduction tacite de cette convention), l'employeur peut demander, par lettre recommandée adressée aux différentes organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale, la réduction ou la suppression de la délégation syndicale. Au cours du mois de mars 2020 (mars 2024 en cas de reconduction tacite de cette convention), l'organisation syndicale qui prétend à un mandat ou à une extension de mandats peut demander des réaménagements dans la composition de la délégation syndicale existante conformément à la procédure définie à l'article 5 de cette convention.

Les différentes modifications demandées seront réalisées au plus tard pour la fin du mois de mai 2020 (pour la fin du mois de mai 2024 en cas de reconduction tacite de cette convention).

Article 10. La protection contre le licenciement des délégués syndicaux est assurée conformément aux dispositions de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de prévention et de protection au travail.

2.6. Compétence et fonctionnement de la délégation syndicale

Article 11. Conformément aux dispositions de l'article 1er les délégations syndicales, constituées en application de cette convention, auront, parmi leurs attributions,

outre la compétence qui leur est reconnue par les articles 11 à 14 de la convention collective de travail n° 5, conclue au Conseil National du Travail le 24 mai 1971, toutes les tâches relevant de la compétence des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail.

Article 12. § 1. La délégation syndicale peut procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel ou aux organisations syndicales qu'elle représente.

§ 2. Les réunions organisées par les délégués syndicaux avec tout ou partie du personnel peuvent se tenir pendant les temps de repos.

§ 3. Toutefois, moyennant un préavis de 48 heures et avec l'accord préalable de l'employeur, la réunion peut déborder sur le temps de travail pendant une durée limitée.

En l'absence de réponse dans les 48 heures, l'accord est réputé acquis.

§ 4. En cas d'information déterminée et urgente, des réunions peuvent se tenir pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur ; celui-ci ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Article 13. § 1. Dans le cadre de leur mission de Conseil d'entreprise, et de Comité de Protection et de Prévention au Travail, les membres tiennent chaque mois une réunion avec le chef d'entreprise ou son délégué.

§ 2. Indépendamment des réunions dont question au § 1, des réunions de la délégation syndicale auront lieu avec l'employeur ou son représentant sur demande de la partie la plus diligente.

En cas d'urgence la délégation syndicale se réunit dans les huit jours de la demande formulée à cet effet.

§ 3. Lors des réunions de la délégation syndicale, il faudra être assuré de la présence d'une personne habilitée à prendre des engagements au nom de l'entreprise.

Article 14. § 1. Chaque membre de la délégation syndicale a le droit de disposer au cours du mois d'un crédit de 8 heures à utiliser pendant les heures de travail, à des moments déterminés en accord avec le chef d'entreprise ou son représentant, qui ne peut pas sans motifs refuser systématiquement. Le déplacement sur chantier n'est pas compris dans ce crédit d'heures.

Les délégués syndicaux en informent préalablement leur supérieur hiérarchique.

§ 2. N'est pas imputable sur ce crédit d'heures le temps passé dans des réunions avec la direction. Ces réunions se tiennent pendant les heures de travail, sans perte de rémunération pour les intéressés.

§ 3. Le temps consacré par les délégués syndicaux à ces diverses prestations est rémunéré sur la base de ce qu'ils auraient gagné s'ils avaient travaillé normalement.

§ 4. Lorsqu'une manifestation est organisée, sous l'égide du Comité National d'Action pour la Sécurité et l'Hygiène dans la Construction, à l'intention des délégués syndicaux d'une région déterminée, les employeurs occupant des délégués syndicaux leur donnent l'occasion d'y participer, sans que cette participation puisse provoquer une réduction de leur rémunération normale ou du crédit d'heures.

Article 15. La délégation syndicale ainsi que l'entreprise peuvent recourir à l'assistance de leurs organisations professionnelles respectives :

- pour l'interprétation des lois, des arrêtés, des conventions collectives de travail, des règlements de travail ou des contrats individuels de travail ;
- lors d'un différend entre la délégation syndicale et la direction de l'entreprise.

2.7. Formation syndicale

Article 16. L'absence au travail d'un délégué syndical en vue de la participation à des cours de formation syndicale sera calculée à raison de 32 jours pour 4 ans. En cas d'installation en dehors de la période de référence définie à l'article 9bis, le nombre de jours de formation syndicale sera déterminé par application de la règle du prorata temporis.

Les organisations syndicales avertiront les employeurs des dates d'absence de leurs membres au moins 15 jours à l'avance.

Compte tenu des problèmes d'organisation du travail et en vue d'éviter au maximum toute perte de production, les organisations syndicales veilleront à éviter qu'un trop grand nombre de leurs membres ne soit désigné en même temps en vue de suivre ensemble des cours de formation. Par ailleurs, elles faciliteront le remplacement des employés absents.

Certaines circonstances, telles que l'absence d'autres employés au même poste de travail, peuvent rendre l'absence impossible sous peine de désorganiser la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera l'organisation syndicale intéressée.

Article 17. Les entreprises paieront elles-mêmes les rémunérations afférentes aux absences des employés désignés, conformément aux modalités énoncées ci-dessus, pour participer aux cours de formation syndicale.

2.8. Contestations

Article 18. § 1. Il est institué une Commission permanente d'interprétation, dont les membres sont désignés par les parties signataires de cette convention pour une période de 4 ans. La Commission permanente d'interprétation peut arrêter un règlement d'ordre intérieur.

§ 2. La partie la plus diligente soumet à la Commission permanente d'interprétation tout litige au sujet de l'application des dispositions de cette convention. La

Commission doit se réunir et statuer dans le mois de la demande. Si aucune solution n'intervient dans ce délai, la partie la plus diligente recourt à l'intervention du bureau de conciliation de la CPAE.

§ 3. Toute contestation non visée au § 2 est soumise au bureau de conciliation de la CPAE à l'initiative de la partie la plus diligente qui peut également en informer la Commission d'interprétation.

Article 18bis. Si des différends d'ordre collectif surgissent dans les entreprises, dépendra de l'entreprise Bouwunie ou FEMA s'attacheront à les résoudre par des contacts directs avec les organisations représentatives d'employés signataires de cette convention collective de travail, à la demande de la partie la plus diligente.

2.9. Dispositions d'ordre général

Article 19. Les dispositions légales en matière de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, de même que toutes les conventions adoptées en CPAE et rendues obligatoires par arrêté royal, restent de stricte application pour les entreprises du secteur non affiliées à l'organisation professionnelle patronale, signataire de cette convention.

Article 20. (...)

2.10. Durée de validité

Article 21. Cette convention est conclue pour une durée de 4 ans et entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Elle est prorogée, par tacite reconduction, pour une nouvelle période de 4 ans, si les parties n'ont pas introduit de proposition de révision partielle ou totale par un avis circonstancié adressé aux partenaires six mois avant la date à laquelle la période en cours vient à expiration.

Au cas où cette convention ne serait pas reconduite ou remplacée par une autre convention, les dispositions de cette convention restent d'application jusqu'aux prochaines élections sociales.

A la demande de la partie la plus diligente, les parties signataires évalueront l'application de cette convention dans le courant du 2e trimestre 2023.

**V.
BIEN-ÊTRE DES
TRAVAILLEURS**



1. INTRODUCTION

1.1. Où se trouve la législation concernant le bien-être au travail ?

La législation concernant le bien-être au travail se trouve principalement dans :

- la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- et, le Code du bien-être du 28 avril 2017 qui contient tous les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 (à l'exception de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles).

1.2. Structure du Code

Le Code comprend 10 livres divisés en titres, les titres sont divisés en chapitres, les chapitres sont parfois divisés en sections et les sections sont parfois divisés en sous-sections. Le premier chiffre, qui est un chiffre romain, renvoie au livre auquel l'article appartient. Le deuxième chiffre, qui est un chiffre arabe, renvoie au titre du livre auquel l'article appartient. Ensuite, une numérotation continue suit par titre, derrière un tiret horizontal. **Exemple** : art. II.3-14 → Article 14 du titre 3 appartenant au Livre 2.

1.3. Définition du bien-être au travail

Le bien-être au travail est défini comme "l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué" : la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'hygiène du travail, l'ergonomie, l'embellissement des lieux de travail et les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement.

1.4. Obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être au travail lors de la réalisation du travail. Pour cela, il doit respecter les principes de prévention dans

l'ordre suivant : évaluer les risques ; prévenir, supprimer les risques à la source ou les réduire ; prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ; veiller à l'information et à la formation des travailleurs.

2. LE COMITÉ POUR LA PREVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (AUSSI APPELÉ CPPT)

(Sources : Livre II, Titre 7 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017 ; Loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

2.1. Généralités

(Source : art. 65 de la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

Dans le secteur de la construction la délégation syndicale exerce toutes les compétences du CPPT.

Le CPPT a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de la réalisation de leur travail.

2.2. Mission d'avis

(Source : art. II.7-2 et II.7-3 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Le CPPT doit notamment donner son avis et réaliser des propositions sur :

- la politique de prévention (y compris la politique menée en matière d'accidents et de maladies professionnelles) ;
- et, sur le plan d'action annuel du chef d'entreprise, ses modifications, son application et ses résultats.

Le plan d'action annuel et le plan global de prévention réalisés par l'employeur doivent contenir les modifications, l'exécution et les résultats en matière de bien-être des travailleurs lors de la réalisation de leur travail.

Le CPPT est aussi associé à la gestion et aux activités du département chargé de la surveillance médicale du service interne. Il doit s'y intéresser au moins deux fois par an (tous les 6 mois maximum) sur base d'un rapport rédigé par le conseiller en prévention-médecin du travail. Le CPPT doit aussi donner un avis préalable sur :

1. tous les projets, mesures et moyens à mettre en application qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de la réalisation de leur travail ;
2. la planification et l'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées aux choix en matière d'équipements, de conditions de travail et à l'impact des facteurs

ambiants au travail, à l'exception des conséquences auxquelles une CCT prévoyant des garanties équivalentes est d'application ;

3. le choix ou le remplacement d'un service externe pour les contrôles techniques sur le lieu de travail et d'autres institutions ou d'experts ;
4. le choix ou le remplacement des services auxquels il est fait appel en application des lois sur les accidents du travail ;
5. toute mesure envisagée pour adapter les techniques et les conditions de travail à l'homme et pour prévenir la fatigue professionnelle ;
6. les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail afin de tenir compte, si nécessaire, des travailleurs occupés qui ont un handicap ;
7. le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle et collective ;
8. les autres éléments de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent causer des risques psychosociaux au travail.

2.3. Autres missions

(Source : Art. II.7-5 à II.7-13 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Le CPPT a aussi les missions suivantes :

1. dans les domaines pour lesquels il est compétent : réaliser et mettre en application les moyens d'information et les mesures d'accompagnement concernant l'accueil des travailleurs, leur information et leur formation sur le plan de la prévention et de la protection au travail ;
2. encourager les activités du service interne et suivre le bon fonctionnement de ce service ;
3. examiner les plaintes des travailleurs concernant le bien-être au travail ;
4. examiner les plaintes concernant la manière dont remplissent leurs fonctions les services auxquels il est fait appel en application des lois sur les accidents du travail ;
5. réaliser des propositions pour l'embellissement des lieux et de l'environnement de travail ;
6. collaborer à leur demande avec les fonctionnaires chargés de la surveillance ;
7. participer à l'application d'un système dynamique de prévention des risques. Pour réaliser cette mission, régulièrement et au moins une fois par an, une enquête approfondie doit être réalisée sur tous les lieux de travail qui relèvent de la compétence du CPPT. Cette enquête doit être réalisée en collaboration avec le conseiller en prévention et le membre de la ligne hiérarchique compétents ;
8. désigner une délégation qui se rendra sur les lieux dans les cas suivants :
 - immédiatement s'il existe un risque important de dommages immédiats,
 - chaque fois qu'il se produit un accident ou un incident grave,

- lorsqu'au moins un tiers de la délégation des travailleurs faisant partie du CPPT en fait la demande ;
9. désigner une délégation pour prendre contact avec le fonctionnaire chargé de la surveillance lors de sa visite de contrôle.

2.4. Missions spécifiques

Le CPPT est aussi compétent pour toutes les missions qui lui sont confiées par des réglementations spécifiques.

Exemples :

- le CPPT a une compétence de concertation et d'évaluation des possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail pour les travailleurs en incapacité de travail de longue durée ;
- concertation sur la déconnexion et l'utilisation de moyens de communication digitaux. (art. 15 à art. 17 de la loi du 26 mars 2018 concernant le renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale) : l'employeur doit organiser une concertation au sein du CPPT, à intervalles réguliers et chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du CPPT le demandent, au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication digitaux. Cette loi a pour objectif d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée.

2.5. Pouvoir de décision

(Source : art. II.7-4 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Le CPPT doit donner son accord préalable dans les cas déterminés par la réglementation.

Exemple : le CPPT doit donner son accord préalable sur la désignation, le remplacement ou la cessation des fonctions des conseillers en prévention du service interne de prévention et de protection au travail.

3. LE SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (AUSSI APPELÉ SIPPT)

(Sources : Livre II, Titre 1 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017 ; Loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

3.1. Organisation du SIPPT

Dans chaque entreprise de la construction, peu importe le nombre de travailleurs en fonction, l'employeur doit mettre en place un service pour la prévention et la protection au travail.

La direction du SIPPT est confiée à un conseiller en prévention. Elle peut également être assurée par un médecin du travail qui doit dès lors faire partie de ce service interne à condition qu'un département chargé de la surveillance médicale des travailleurs existe dans ce service (bien que la loi ne précise pas le nombre de travailleurs requis pour ce type d'organisation, ceci ne vaudra que pour les entreprises d'une certaine importance).

Le conseiller en prévention chargé de la direction du service relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise.

L'employeur détermine, après avis préalable du CPPT :

- le mode de composition du SIPPT ;
- les moyens techniques et scientifiques, les locaux et les moyens financiers ainsi que le personnel administratif mis à la disposition du SIPPT.

Seuls les experts en sécurité ayant un niveau de formation I ou II et les médecins du travail sont considérés comme conseillers en prévention.

L'employeur détermine, après accord préalable du CPPT, la durée minimale des prestations des conseillers en prévention.

Le SIPPT est composé de manière à pouvoir accomplir ses missions sur la base du principe de multidisciplinarité. La mise en œuvre de ce principe s'obtient par l'intervention coordonnée de conseillers en prévention et d'experts qui disposent de compétences différentes.

Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut occuper lui-même la fonction de conseiller en prévention. Si le SIPPT ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées, l'employeur doit faire appel en complément, à un Service externe de prévention et de protection au travail agréé (appelé SEPPT).

3.2. Missions du service interne

3.2.1. Introduction

(Source : art. II.1-3 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Nombre de travailleurs	Groupe	Formation du conseiller en prévention chargé de la direction du service interne	Formation autres conseillers en prévention
Plus de 200	A	Niveau I	Niveau II
Entre 50 et 199	B	Niveau II	Niveau III (formation de base)
Moins de 50	C	Niveau III (formation de base)	Niveau III (formation de base)

Le service interne de prévention et de protection au travail :

- assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application de la législation concernant le bien-être des travailleurs au travail. Il l'assiste aussi pour toutes les autres mesures et activités de prévention ;
- peut aussi, si certaines conditions sont remplies, exercer les missions de surveillance médicale ;
- collabore avec le service externe PPT lorsqu'il est fait appel à un tel service ;
- assiste l'employeur, la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de prévention déterminée par le système dynamique de gestion des risques (voir point suivant).

3.2.2. Politique de prévention déterminée par le système dynamique de gestion des risques

(Source : art. II.1-4. du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Dans le cadre de la politique de prévention déterminée par le système dynamique de gestion des risques, le SIPPT est chargé des missions suivantes :

1. en rapport avec l'analyse des risques
 - a. participer à l'identification des dangers ;
 - b. donner un avis sur les résultats de l'analyse des risques et proposer des mesures afin de disposer d'une analyse des risques permanente ;
 - c. donner un avis et formuler des propositions sur la rédaction, la mise en œuvre et l'adaptation du plan global de prévention et du plan annuel d'action ;
2. participer à l'étude des facteurs ayant une influence sur la survenue des accidents ou des incidents et à l'étude des causes déterminantes de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail ;
3. participer à l'analyse des causes de maladies professionnelles ;
4. participer à l'analyse des causes des risques psychosociaux au travail ;
5. contribuer et collaborer à l'étude de la charge physique et mentale de travail, à l'adaptation des techniques et des conditions de travail à la physiologie de l'homme ainsi qu'à la prévention de la fatigue professionnelle, physique et

mentale et participer à l'analyse des causes d'affections liées à la charge de travail et aux autres facteurs psychosociaux liés au travail ;

6. donner un avis sur l'organisation des lieux de travail, des postes de travail, les facteurs d'ambiance et les agents physiques, chimiques, cancérigènes et biologiques, les équipements de travail et l'équipement individuel et sur les autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail ;
7. rendre un avis sur l'hygiène des lieux de travail, notamment des cuisines, des réfectoires, des vestiaires, des installations sanitaires, des sièges de travail et de repos et les équipements sociaux destinés aux travailleurs ;
8. rendre un avis sur la rédaction des instructions concernant :
 - a. l'utilisation des équipements de travail (y compris les équipements de protection individuelle et collective) ;
 - b. la mise en œuvre des substances et mélanges chimiques et cancérigènes et des agents biologiques ;
 - c. la prévention incendie ;
 - d. les procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat ;
9. rendre un avis sur la formation des travailleurs :
 - a. lors de leur engagement ;
 - b. lors d'une mutation ou d'un changement de fonction ;
 - c. lors de l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'un changement d'équipement de travail ;
 - d. lors de l'introduction d'une nouvelle technologie ;
10. faire des propositions pour l'accueil, l'accompagnement, l'information, la formation et la sensibilisation des travailleurs concernant les mesures relatives au bien-être des travailleurs en application dans l'entreprise et collaborer aux mesures et à l'élaboration des moyens de propagande déterminés par le CPPT ;
11. fournir à l'employeur et au CPPT un avis sur tout projet, mesure ou moyen dont l'employeur envisage l'application et qui peuvent avoir des conséquences pour le bien-être des travailleurs ;
12. participer à la coordination, la collaboration et l'information en matière de bien-être des travailleurs pour ce qui concerne les entreprises extérieures et les indépendants, et participer à la coordination, la collaboration et l'information en matière de sécurité et de santé pour ce qui concerne les entreprises ou les institutions qui sont présentes sur un même lieu de travail ou pour ce qui concerne les chantiers temporaires ou mobiles ;
13. être à la disposition de l'employeur, des membres de la ligne hiérarchique et des travailleurs pour toutes questions soulevées concernant l'application de la loi et des arrêtés d'exécution et, le cas échéant, soumettre celles-ci à l'avis du service externe ;

14. participer à l'élaboration des procédures d'urgence interne et à l'application des mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat ;
15. participer à l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accident ou d'un malaise ;
16. assurer le secrétariat du Comité ;
17. exécuter toutes les autres missions imposées par la loi et ses arrêtés d'exécution.

3.2.3. Missions des conseillers en prévention faisant partie de la section chargée de la surveillance médicale

(Source : art. II.1-5. et art. II.1-6 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

En plus de la collaboration à l'exécution des missions reprises ci-dessus, les missions suivantes sont réservées aux conseillers en prévention qui font partie de la section chargée de la surveillance médicale :

1. examiner l'interaction entre l'homme au travail et le travail et donc contribuer à une meilleure adéquation entre l'homme et sa tâche et à l'adaptation du travail à l'homme ;
2. assurer la surveillance de la santé des travailleurs notamment afin :
 - a. d'éviter l'occupation de travailleurs à des tâches dont ils seraient incapables, en raison de leur état de santé, de supporter normalement les risques ainsi que l'admission au travail de personnes atteintes d'affections graves transmissibles ou représentant un danger pour la sécurité des autres travailleurs ;
 - b. de promouvoir les possibilités d'emploi pour tout un chacun, en proposant des méthodes de travail adaptées, des aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté, et ce aussi pour les travailleurs dont l'aptitude au travail est limitée ;
 - c. de dépister aussi vite que possible les maladies professionnelles et les affections liées au travail, de renseigner et conseiller les travailleurs sur les affections ou déficiences dont ils seraient atteints, de collaborer à la recherche et l'étude des facteurs de risque de maladies professionnelles et des affections liées à l'exécution du travail ;
3. surveiller l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accident ou de malaise.

Pour remplir ces missions, les conseillers en prévention doivent réaliser au moins les tâches suivantes :

1. dans le cadre de l'analyse permanente des risques, de la rédaction et de l'adaptation du plan global de prévention et du plan annuel d'action :
 - a. exécuter des visites fréquentes et systématiques des lieux de travail, soit d'initiative, soit à la demande de l'employeur, soit, et ce dans les délais les plus courts, à la demande des travailleurs ou de leurs représentants ;

- b. examiner, soit d'initiative, soit à la demande de l'employeur ou des travailleurs concernés, les postes de travail chaque fois que les travailleurs qui les occupent sont exposés à une augmentation de risques ou à de nouveaux risques ;
 - c. effectuer au moins une fois par an une enquête approfondie des lieux de travail et des postes de travail ;
 - d. procéder à une enquête à l'occasion des accidents du travail et des incidents qui sont survenus sur les lieux de travail ;
 - e. effectuer les enquêtes, les études et les recherches pour l'amélioration du bien-être des travailleurs ;
 - f. procéder ou faire procéder à des analyses ou à des contrôles, tel que prévu par la loi et le Code du bien-être au travail ;
 - g. prendre connaissance des procédés de fabrication, des méthodes de travail et de procédés de travail ; les examiner et proposer des mesures pour réduire les risques qui en découlent ;
 - h. tenir à jour la documentation nécessaire dont le contenu est fixé à l'annexe II.1-1 du Code du bien-être au travail ;
 - i. prendre eux-mêmes, en cas d'urgence et d'impossibilité de recourir à la direction, les mesures nécessaires pour remédier aux causes de danger ou de nuisances ;
 - j. exécuter les tâches qui leur sont confiées par l'employeur pour prévenir la répétition d'accidents du travail graves ;
 - k. prendre connaissance des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent causer des risques psychosociaux au travail ;
2. dans le cadre de la gestion et du fonctionnement du service :
- a. établir pour l'employeur les rapports mensuels ou trimestriels ;
 - b. la rédaction d'un rapport annuel dont le contenu est précisé à l'annexe II.1-3 du Code du bien-être au travail ;
 - c. établir les fiches d'accidents du travail (dont le contenu est précisé à l'annexe II.1-4 du Code du bien-être au travail) ou remplir le formulaire de déclaration d'accident du travail, conformément à l'article I.6-12 du Code du bien-être au travail ;
- 3. établir les documents, les compléter et les viser lors du choix, de l'achat, de l'utilisation et de l'entretien des équipements de travail et des EPI (équipements de protection individuelle) ;
 - 4. conserver les notifications qui doivent être envoyées à l'autorité ;
 - 5. exécuter, dans le cadre des travaux du secrétariat du CPPT, les tâches qui sont fixées à l'article II.7-24 du Code du bien-être au travail ;

6. conserver le document, signé par le membre de la ligne hiérarchique chargé d'organiser l'accueil, dont il ressort qu'il a fourni les informations et les instructions nécessaires concernant le bien-être au travail (procédure d'accueil).

3.2.4. Collaboration avec le service externe

(Source : art. II.1-11. du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Chaque fois qu'un employeur fait appel à un service externe, le service interne est chargé des tâches suivantes :

- organiser la collaboration avec le service externe ;
- assurer la coordination avec le service externe en lui fournissant toutes les informations dont il a besoin pour réaliser ses tâches ;
- dans le cadre de l'analyse des risques, collaborer avec le service externe pour la visite des lieux de travail, l'étude des causes d'accidents du travail et des maladies professionnelles, l'établissement d'inventaires ;
- collaborer avec le service externe dans le cadre de l'application des mesures de prévention sur base de l'analyse des risques ;
- contribuer à la mise en place des procédures en cas de danger grave et immédiat, et à l'organisation des premiers secours.

4. LE SERVICE EXTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SEPPT)

(Source : art. II.3-2. - art. II.3-3. du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

Lorsque le service interne de l'entreprise n'arrive pas à réaliser lui-même toutes les tâches qui lui sont confiées, l'employeur peut confier ces tâches à un service externe de prévention et de protection au travail agréé.

L'employeur doit demander l'avis préalable du CPPT lorsqu'il souhaite faire appel à plus d'un service externe, confier des tâches du service interne au service externe, faire réaliser au service interne des tâches qui avaient été confiées au service externe et changer de service externe.

En cas d'avis négatif du CPPT, l'employeur doit demander l'avis du service du contrôle du bien-être au travail. Si ce service ne parvient pas à concilier les positions de l'employeur et du CPPT, il communique un avis à l'employeur par lettre recommandée.

Avant de prendre sa décision, l'employeur doit, dans un délai de 30 jours (à compter à partir du 3e jour ouvrable à partir de la remise de la lettre à la poste), informer le CPPT de l'avis rendu.

5. LE STATUT DU CONSEILLER EN PRÉVENTION

(Sources : Loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ; Livre II, titre 1, chapitre 4 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017 ; Loi du 20 décembre 2002 concernant la protection des conseillers en prévention)

Tous les conseillers en prévention d'un service interne doivent être liés à l'employeur par un contrat de travail. Il est donc impossible de réaliser la mission de conseiller en prévention en tant qu'indépendant.

Aussi, les conseillers en prévention doivent être occupés dans l'entreprise pour laquelle le service interne a été constitué. Le conseiller en prévention d'une section doit être occupé dans l'unité technique d'exploitation pour laquelle la section a été créée.

5.1. Désignation, remplacement et écartement du conseiller en prévention

(Source : art. II.1-19. du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

L'employeur doit obtenir l'accord préalable du CPPT, ou à défaut, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs pour la désignation, le remplacement ou l'écartement d'un conseiller en prévention du service interne PPT, de leurs adjoints et de leurs remplaçants temporaires.

A défaut d'accord, l'employeur doit demander l'avis du service du contrôle du bien-être au travail qui tentera une conciliation entre les parties concernées. Si aucune conciliation n'est possible, ce service remettra un avis à l'employeur par lettre recommandée.

Avant de prendre sa décision, l'employeur doit dans un délai de 30 jours (à compter à partir du 3e jour ouvrable à partir de la remise de la lettre à la poste), informer le CPPT (ou la DS ou les travailleurs) de l'avis rendu.

5.2. Indépendance des conseillers en prévention

Les conseillers en prévention remplissent leur mission en totale indépendance vis-à-vis des employeurs et des travailleurs.

Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention. Les garanties suivantes sont mises en place afin d'assurer cette indépendance :

1. la structure du service interne en elle-même permet de garantir l'indépendance des conseillers ; En effet, le conseiller en prévention chargé de la direction

du service interne relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise. Une règle similaire existe pour les conseillers en prévention chargés de la direction d'une section du service interne.

2. en cas de désaccord au sujet de la réalité de cette indépendance le conflit est confié, à la demande du conseiller en prévention, de l'employeur ou des travailleurs, à l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

5.3. Protection contre le licenciement

(Source : Loi du 20 décembre 2002 concernant la protection des conseillers en prévention)

5.3.1. Introduction

La loi du 20 décembre 2002 portant sur la protection des conseillers en prévention assure la protection des conseillers en prévention contre le licenciement et l'écartement de fonction.

Le conseiller en prévention ne peut être licencié que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures prévues par la loi du 20 décembre 2002 soient respectées.

L'employeur ne peut licencier le conseiller en prévention sans l'accord préalable du CPPT ou du Comité d'avis lorsqu'il s'agit d'un service externe.

5.3.2. Procédure à respecter

- Dans le cas où l'employeur souhaite licencier un conseiller en prévention, il doit en même temps :
 - o communiquer au conseiller en prévention, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut le licencier ainsi que la preuve de ces motifs ;
 - o et, de demander par lettre recommandée aux membres du CPPT leur accord préalable sur le licenciement et leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention.
- En cas d'accord du CPPT, l'employeur peut licencier le conseiller en prévention. Celui-ci peut réaliser un recours auprès du Tribunal du travail compétent s'il n'est pas d'accord avec son licenciement.
- En cas de désaccord du CPPT ou s'il ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas licencier le conseiller en prévention. Dans ce cas, avant de saisir le Tribunal du travail, l'employeur doit demander l'intervention du service du contrôle du bien-être au travail. Si ce service ne parvient pas à concilier les positions de l'employeur et du CPPT, il communique un avis à l'employeur par lettre recommandée. Avant de prendre sa décision, l'employeur doit dans un délai de 30 jours (à compter à partir du 3e jour ouvrable

à partir de la remise de la lettre à la poste), informer le CPPT (ou la DS ou les travailleurs) de l'avis rendu.

- Dans le cas où l'employeur saisit le Tribunal ou la Cour du travail : l'employeur peut licencier le conseiller en prévention uniquement si le Tribunal ou la Cour du travail décide que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller ou que les motifs d'incompétence sont prouvés.
- L'employeur devra payer une indemnité au conseiller en prévention dans les cas suivants : s'il ne respecte pas les procédures prévues par la loi, si le Tribunal ou la Cour du travail décide qu'il y a eu une atteinte à l'indépendance du conseiller ou que les motifs d'incompétence ne sont pas prouvés.

5.3.3. Exception concernant le respect de la procédure

L'employeur ne doit pas demander l'accord préalable du CPPT pour licencier le conseiller en prévention dans les cas suivants : licenciement pour motif grave, la fermeture de l'entreprise, le licenciement collectif dans le sens de la loi Renault, lorsque le conseiller en prévention met fin lui-même au contrat ou lorsque le délai pour lequel le contrat a été conclu a expiré.

6. PRESCRIPTIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES

(Sources : arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles ; Loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

L'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles transpose la Directive européenne concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles.

Cet arrêté prévoit une répartition des chantiers et de l'ampleur de la coordination selon la surface des chantiers, c'est-à-dire :

- surface de moins de 500 m² = coordination simplifiée (section II de l'arrêté royal) ;
- surface de plus de 500 m² et travaux de génie civil 1 = coordination complète.

En application de cet arrêté, un coordinateur de sécurité doit être désigné, tant pour la phase projet que pour la phase réalisation. Et ce, dès qu'un chantier nécessite l'intervention, en même temps ou non, d'au moins deux entrepreneurs.

Aussi, cet arrêté contient les obligations et les responsabilités des différentes parties concernées, à savoir : le maître d'ouvrage (le client) ; les maîtres d'œuvre (architectes, concepteurs, entrepreneurs) ; les coordinateurs durant les phases de préparation et de réalisation du projet ; les entrepreneurs ; les travailleurs.

6.1. Objectif de l'arrêté royal

L'arrêté royal a pour objectif de :

- assurer une meilleure protection des travailleurs sur les chantiers de construction en imposant une coordination des activités tant lors de la phase d'étude du projet que lors de son exécution ;
- intégrer la prévention des risques professionnels dès la phase d'étude du projet jusqu'à l'exécution de l'ouvrage ainsi que lors de l'entretien ultérieur de l'ouvrage.

6.2. Champ d'application

L'arrêté royal s'applique aux lieux où s'effectuent les travaux du bâtiment ou de génie civil suivants :

1. travaux d'excavation ;
2. travaux de terrassement ;
3. travaux de fondation et de renforcement ;
4. travaux hydrauliques ;
5. travaux de voirie ;
6. pose de conduits utilitaires, notamment, des égouts, des conduits de gaz, des câbles électriques, et interventions sur ces conduits, précédées par d'autres travaux visés au présent paragraphe ;
7. travaux de construction ;
8. travaux de montage et démontage, notamment, d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes ;
9. travaux d'aménagement ou d'équipement ;
10. travaux de transformation ;
11. travaux de rénovation ;
12. travaux de réparation ;
13. travaux de démantèlement ;
14. travaux de démolition ;
15. travaux de maintenance ;
16. travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage ;
17. travaux d'assainissement ;
18. travaux de finition.

L'arrêté royal ne s'applique pas aux activités suivantes :

1. aux activités de forage et d'extraction dans les industries extractives ;
2. au montage d'installations (notamment : les installations de production, de transformation, de transport et de traitement) et aux interventions sur ces installations, à l'exception des travaux visés au point 6 (ci-dessus) et des travaux

se rapportant aux fondations, au bétonnage, à la maçonnerie et aux structures portantes ;

3. aux travaux visés aux points 1 à 18 (ci-dessus) qui sont effectués par un seul entrepreneur dans un établissement où le maître d'ouvrage occupe des travailleurs.

6.3. Désignation du coordinateur sécurité durant la phase-projet et réalisation de l'ouvrage

6.3.1. Pour quel chantier faut-il désigner des coordinateurs ?

Dès l'instant où les travaux sont réalisés par au moins deux entrepreneurs différents intervenant en même temps ou successivement un coordinateur de sécurité doit être désigné.

Remarque : même si plusieurs maîtres d'ouvrage sont présents pour les différentes phases du projet, un seul coordinateur-projet est désigné.

6.3.2. Qui doit désigner le coordinateur-projet et le coordinateur-réalisation ?

(Source : art. 4bis - 4decies, art. 5 et art. 15 de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles)

Les personnes suivantes doivent désigner le coordinateur-projet et le coordinateur-réalisation :

- le maître d'œuvre chargé de la conception de l'ouvrage (en principe, l'architecte) ou le maître d'ouvrage pour les chantiers dont la surface totale est inférieure à 500 m² .

Attention :

- désignation du coordinateur-réalisation : si la collaboration d'un architecte n'est pas nécessaire, le coordinateur-réalisation est désigné par l'entrepreneur principal ou par le premier entrepreneur qui conclut un contrat avec le maître d'ouvrage.
- désignation du coordinateur-projet : un maître d'ouvrage qui est employeur, peut prendre l'obligation du maître d'œuvre chargé de la conception à sa charge. Dans ce cas, le maître d'ouvrage a les mêmes obligations que le maître d'œuvre chargé de la conception.
- le maître d'ouvrage pour les chantiers dont la surface totale est égale ou supérieure à 500 m². Lorsqu'il y a plusieurs maîtres d'ouvrage présents sur le chantier, les maîtres d'ouvrage désignent un seul coordinateur commun (projet/réalisation).

Sa désignation doit être mentionnée dans une convention écrite dont le contenu est précisé dans l'arrêté royal.

Lorsque l'ouvrage n'est pas destiné à un usage commercial ou professionnel et que les travaux sont entrepris pour le compte d'un particulier, c'est le maître d'œuvre chargé de la conception qui désigne le coordinateur.

6.3.3. A quel moment faut-il désigner les coordinateurs ?

(Source : art. 4bis, art. 4 ter, art. 4decies, art. 4undecies, art. 5 et art. 6 et art. 15 de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles)

Coordinateur-projet : la désignation du coordinateur-projet a lieu au plus tard avant le début de l'élaboration du projet. Le maître d'œuvre chargé de la conception (c.-à-d. l'architecte ou le bureau d'études) ne peut entamer ou poursuivre l'élaboration du projet tant que le coordinateur-projet n'est pas désigné.

Coordinateur-réalisation : si les travaux sont exécutés par un seul entrepreneur, la coordination réalisée au cours du projet de l'ouvrage n'est pas poursuivie durant la réalisation de celui-ci. Dans ce cas le maître d'ouvrage doit appliquer les dispositions applicables aux chantiers où s'effectuent des travaux réalisés par un seul entrepreneur.

Dans les autres cas, le maître d'ouvrage désigne, avant le début de l'exécution des travaux, un coordinateur-réalisation. Sauf cas de force majeure, les travaux ne peuvent débuter ou être poursuivis qu'après la désignation du coordinateur-réalisation.

Attention : les fonctions de coordinateur-projet et de coordinateur-réalisation peuvent être remplies par une même personne.

6.4. Rôle des personnes qui désignent le coordinateur-projet ou le coordinateur-réalisation

(Source : art. 4quater, art. 4duodecies, art. 7 et art. 17 de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles)

Les personnes qui désignent le coordinateur veilleront :

- à ce que celui-ci remplisse ses missions ;
- à ce qu'il soit associé à toutes les étapes des activités concernant l'élaboration, les modifications et les adaptations du projet ;
- à ce qu'il reçoive toutes les informations nécessaires à l'exécution de ses missions ;
- à ce qu'il leur remette, en fin de mission, un exemplaire du plan de sécurité et de santé actualisé, du journal de coordination actualisé et du dossier d'intervention ultérieure.

De plus, la personne qui désigne le coordinateur doit veiller à ce que les différents intervenants coopèrent et coordonnent leurs activités afin d'assurer au coordinateur la compétence, les moyens et les informations nécessaires à la bonne exécution de ses tâches.

6.5. Missions du coordinateur-projet et du coordinateur-réalisation

(Source : art. 4sexies, art. 4quinquiesdecies, art. 11 et art. 22 de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles)

6.5.1. Missions du coordinateur-projet

1. coordonner l'exécution des mesures résultant de l'application des principes généraux de prévention ;
2. établir le plan de sécurité et de santé et l'adapter s'il y a des modifications du projet ;
3. transmettre les éléments du plan de sécurité et de santé aux intervenants pour autant que ces éléments les concernent ;
4. analyser les offres des entreprises pour examiner leur conformité avec le plan de sécurité et de santé et informer celui qui l'a désigné des éventuelles non-conformités ;
5. tenir le dossier d'intervention ultérieure, le mettre à jour et le compléter ;

Pour les travaux de moins de 500 m², le coordinateur-projet doit établir un dossier adapté aux caractéristiques de l'ouvrage reprenant les données utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en compte lors d'éventuels travaux ultérieurs.

6.5.2. Missions du coordinateur-réalisation

- coordonner la mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité lors des choix techniques ou organisationnels afin de planifier les travaux ou phases de travail ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ceux-ci ;
- s'assurer que les entrepreneurs :
 - o mettent en œuvre de façon cohérente les principes généraux de prévention ainsi que les principes à observer lors de la réalisation de l'ouvrage ;
 - o appliquent le plan de sécurité et de santé ;
- organiser entre les entrepreneurs la coopération et la coordination des activités en vue d'assurer la protection des travailleurs et la prévention des accidents et des risques professionnels d'atteinte à la santé ;
- coordonner la surveillance de l'application correcte des procédures de travail ;
- prendre les mesures nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier ;

- adapter le plan de sécurité et de santé en fonction de l'évolution des travaux et transmettre les éléments du plan de sécurité et de santé adapté aux intervenants concernés ;
- organiser une structure de coordination (facultatif pour les chantiers de moins de 500 m²) ;
- compléter le dossier d'intervention ultérieure ;
- être présent sur le chantier en cas de demande d'un ou plusieurs intervenants motivée par la coordination de la sécurité ou de la santé.
- Pour les chantiers dont la surface totale est égale ou supérieure à 500 m², le coordinateur doit tenir et compléter un journal de coordination. Il doit aussi inscrire les remarques des entrepreneurs dans ce journal.

6.5.3. Missions communes aux coordinateur-projet et coordinateur-réalisation

- faire en sorte que les intéressés soient informés par écrit de leurs comportements, actions, choix ou négligences éventuels qui sont contraires aux principes généraux de prévention ; à cet effet, un journal de coordination peut être utilisé.
- tenir à jour le journal de coordination et le compléter (facultatif pour les chantiers de moins de 500 m²)
- remettre le plan de sécurité et de santé, le journal de coordination et le dossier d'intervention ultérieure à la personne qui l'a désigné (maître d'ouvrage ou maître d'œuvre). Sa mission prend fin à la transmission de ces documents.

6.6. Formation des coordinateurs

L'arrêté royal du 19 décembre 2001 modifiant l'arrêté royal du 25 janvier 2001 relatif aux chantiers temporaires ou mobiles concerne la formation complémentaire des coordinateurs de sécurité et de santé.

Il prévoit trois niveaux de formation.

6.6.1. Première possibilité de formation

À l'issue d'une formation de base en tant que conseiller en prévention, le candidat suit un module de cours "complément pour coordinateur". Ce cours doit être dispensé par un organisme disposant déjà d'un agrément permettant d'organiser des cours de formation de conseiller en prévention.

Ces cours doivent répondre aux conditions suivantes :

- comporter au minimum 30 heures de cours ;
- leur contenu est fixé par l'arrêté royal du 19 décembre 2001 (annexe IV, partie A) ;
- la formation doit permettre au candidat d'acquérir le savoir-faire indispensable à l'accomplissement de ses missions.

Remarque : pour les chantiers sur lesquels une structure de coordination est obligatoire, le coordinateur de sécurité doit avoir suivi une formation de conseiller en prévention de niveau 1.

6.6.2. Deuxième possibilité de formation

Le candidat suit un cours agréé de coordinateur de sécurité permettant d'acquérir les connaissances et le savoir-faire nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Ces cours sont organisés par des institutions agréées ; ils doivent également répondre aux conditions suivantes :

- leur contenu est fixé par l'arrêté royal du 19/12/01 (annexe IV, partie B) ;
- ils se terminent par un examen théorique et la présentation d'un projet de coordination ;
- niveau A (= structure de coordination requise) : minimum 150 heures avec des bases scientifiques ;
- niveau B (= structure de coordination non-requise) : minimum 80 heures sans bases scientifiques.

6.6.3. Troisième possibilité de formation

Une dernière possibilité pour devenir coordinateur de sécurité consiste à réussir un examen sans avoir suivi préalablement de cours. Les conditions d'examen diffèrent selon qu'il s'agisse d'un coordinateur de sécurité de niveau A (= chantiers nécessitant une structure de coordination) ou d'un coordinateur de sécurité de niveau B (= chantiers ne nécessitant pas de structure de coordination).

L'examen est différent pour les deux niveaux :

- Niveau A
 - l'accès à l'examen de niveau A est limité aux personnes pouvant apporter la preuve d'une expérience professionnelle de deux ans, au minimum, et titulaires d'un diplôme d'ingénieur ou de l'enseignement technique supérieur ; En ce qui concerne l'analyse des risques et la détermination des mesures de prévention, le cours est axé sur l'exposé de leurs bases scientifiques
 - Le projet de coordination concerne exclusivement des cas d'espèce de chantiers temporaires ou mobiles pour lesquels une structure de coordination est exigée.
- Niveau B
 - l'examen est axé sur les connaissances acquises ;
 - l'élaboration et la défense d'un projet de coordination ne prévoyant pas de structure de coordination.

6.7. Les instruments de la coordination

Suite à la répartition des chantiers selon leur superficie prévu par l'arrêté royal du 19 janvier 2005 modifiant l'arrêté royal du 25 janvier 2001, certains documents ont été limités pour les petits chantiers, et pour les petits chantiers sans danger selon l'article 26 de l'arrêté royal.

6.7.1. Le plan de sécurité et de santé

Le plan de sécurité et de santé (P.P.S.) est établi par le coordinateur-projet.

But : analyser et décrire les risques liés au chantier auxquels les travailleurs peuvent être exposés ainsi que décrire les mesures de prévention correspondantes.

Ce plan contient l'analyse des risques et les mesures de prévention destinées à prévenir les risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés du fait de :

- l'exécution du travail ;
- l'interférence des activités de divers intervenants simultanément présents sur le chantier ;
- la succession des activités des divers intervenants, lorsqu'une intervention laisse subsister des risques pour les intervenants ultérieurs ;
- l'interférence de toutes les installations ou de toutes autres activités à l'intérieur ou à proximité du chantier ;
- l'exécution d'éventuels travaux ultérieurs à l'ouvrage.

Le plan de sécurité et de santé peut, le cas échéant, faire partie du plan global de prévention du maître d'ouvrage.

Ce plan contient notamment les éléments suivants :

1. la description de l'ouvrage à réaliser, du projet jusqu'à sa réalisation complète ;
2. la description des risques ;
3. la description des mesures de prévention, à savoir :
 - a. l'ensemble des règles et mesures de prévention adaptées aux caractéristiques du chantier ;
 - b. les mesures spécifiques concernant les travaux dangereux ;
 - c. les instructions pour les intervenants ;
4. l'estimation de la durée de la réalisation des travaux ;
5. la coordination des différents intervenants de la construction ;
6. une série de renseignements administratifs.

Ce plan est adapté en fonction des modifications relatives aux modes d'exécution, des remarques des intervenants, de l'évolution des travaux, de l'identification de

risques imprévus, de l'arrivée ou du départ d'intervenants et des modifications éventuelles apportées au projet ou aux travaux.

Remarque : le plan de sécurité et de santé fait partie intégrante du cahier spécial des charges, de la demande de prix ou des documents contractuels.

Les offres comportent la description des modes d'exécution de l'ouvrage répondant aux dispositions du plan de sécurité.

Le plan est obligatoire :

- pour les travaux dangereux ;
- pour les travaux dont la durée présumée excède 30 jours ouvrables et sur lesquels plus de 20 travailleurs sont occupés en même temps ;
- pour les travaux dont la durée présumée est supérieure à 500 hommes-jours* (il s'agit de la moyenne du nombre de travailleurs occupés pendant la durée présumée d'un chantier, ramené à une personne : ainsi, un chantier d'une durée de 20 jours occupant 25 travailleurs répond à la notion de 500 hommes-jours). Sur les petits chantiers (travaux d'une valeur inférieure à 25.000 €) un plan de sécurité et de santé simplifié est néanmoins requis.

6.7.2. Le journal de coordination

Le journal de coordination est un document ou un ensemble de documents tenu à jour par le coordinateur qui y mentionne les éléments et remarques concernant la coordination et les événements sur le chantier tant pendant la phase projet que durant la phase réalisation.

Le journal est obligatoire pour tous les chantiers où une coordination est organisée et dont la surface totale est égale ou supérieure à 500 m².

Il reprend le nom des intervenants, les événements quotidiens, l'effectif prévu de travailleurs, les décisions de chantier, constatations, remarques des entrepreneurs (et le suivi de celles-ci), et surtout les suites réservées aux observations des représentants des travailleurs, les manquements des intervenants aux règles de sécurité applicables, les éventuels accidents, etc.

6.7.3. Le dossier d'intervention ultérieure

Le dossier d'intervention ultérieure contient les éléments utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en considération lors d'éventuels travaux ultérieurs d'entretien ou de réparation. Il est également obligatoire sur tous les chantiers où une coordination doit être organisée.

Il contient les éléments architecturaux, techniques et organisationnels qui concernent la réalisation, la maintenance et l'entretien de l'ouvrage ainsi que les informations nécessaires aux exécutants de travaux ultérieurs de réparation, démontage d'installations, etc.

Pour les chantiers de moins de 500 m² un dossier d'intervention ultérieure simplifié est proposé dans l'annexe de l'arrêté royal.

6.7.4. La structure de coordination

Dans quel cas il est obligatoire d'instaurer une structure de coordination ? Une structure de coordination doit être instaurée sur tous les chantiers dont :

- le volume des travaux est supérieur à 5.000 hommes-jour ;
- ou, le prix total des travaux est supérieur à 2.500.000 € (hors TVA), et où au moins 3 entrepreneurs interviennent simultanément ;

Objectif : cette structure a pour mission de contribuer à l'organisation de la coordination du chantier.

Composition : cette structure est composée du maître de l'ouvrage, du coordinateur-réalisation, des entrepreneurs, du maître d'œuvre (chargé de l'exécution et du contrôle) ainsi que des éventuels conseillers en prévention, d'un représentant de chacun des comités de prévention et de protection au travail ou des délégations syndicales des entrepreneurs présents.

Attention : lorsque le chantier est situé dans un établissement ou sur le site sur lequel le maître d'ouvrage occupe du personnel et pour lequel il a créé un CPPT, deux représentants CPPT participent également à la structure de coordination.

Présidence et fréquence des réunions : le coordinateur-réalisation préside la structure de coordination. Il la convoque d'initiative ou à la demande motivée d'un membre ou du fonctionnaire chargé de la surveillance.

6.8. Notification préalable à l'ouverture du chantier

Le maître d'œuvre chargé de l'exécution fait une notification préalable à l'ouverture du chantier, en ce qui concerne :

1. chaque chantier temporaire ou mobile où sont exécutés un ou plusieurs des travaux, énumérés à l'article 26, §1 (travaux à risques spécifiques) et dont la durée totale excède cinq jours ouvrables ;
2. chaque chantier temporaire ou mobile dont l'importance présumée des travaux répond à celle visée à l'article 26, §2 (travaux de moyenne ou grande ampleur).

Sur les chantiers temporaires ou mobiles où plusieurs maîtres d'œuvre chargés de l'exécution sont actifs, l'obligation expliquée ci-dessus est à charge de tout maître d'œuvre qui exerce le premier des activités sur le chantier.

La notification préalable est faite au fonctionnaire chargé de la surveillance concernant la sécurité du travail, au moins quinze jours calendrier avant le début des travaux sur le chantier.

Une copie de la notification préalable doit être affichée visiblement sur le chantier à un endroit facilement accessible pour le personnel au moins dix jours calendrier avant le début des travaux.

En cas de travaux imprévus et urgents, ou si la période entre la date de réception de l'ordre pour entamer les travaux et la date effective du début des travaux ne permet pas de faire la notification dans le délai prévu, la notification préalable est remplacée par une communication au fonctionnaire chargé de la surveillance concernant la sécurité du travail, faite au plus tard le jour même du début des travaux, par un moyen approprié.

En accord avec le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (Administration de la Sécurité du Travail) et les partenaires sociaux de la construction, dans le cadre de l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles, il a été convenu ce qui suit : le formulaire signalétique peut être utilisé pour la notification préalable à l'Administration de la Sécurité du Travail (Inspection technique) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

6.9. Obligations spécifiques des entrepreneurs

Les entrepreneurs appliquent les principes généraux de prévention en ce qui concerne :

1. le maintien du chantier en bon ordre ;
2. le choix et l'emplacement des postes de travail ;
3. les conditions de transport et de manutention internes ;
4. l'entretien, le contrôle (avant mise en service et périodique) des installations et dispositifs ;
5. la délimitation et l'aménagement des zones de stockage des différents matériaux (en particulier s'il s'agit de matières ou substances dangereuses) ;
6. les conditions d'enlèvement des matériaux dangereux ;
7. le stockage et l'élimination des déchets et décombres ;
8. l'adaptation, en fonction de l'évolution du chantier, de la durée à consacrer aux différents travaux ou phases de travail ;
9. la coopération entre les entrepreneurs ;
10. les interactions avec des activités d'exploitation ou d'autres activités sur le site à l'intérieur ou à proximité duquel est implanté le chantier.

Lors de la réalisation de leur travail, les entrepreneurs doivent aussi appliquer les autres obligations en matière de bien-être des travailleurs que la réglementation leur impose.

6.10. Conclusion

Comme vous l'aurez constaté, il s'agit d'un arrêté important qui organise la prévention des risques professionnels sur les chantiers de construction en responsabilisant davantage les maîtres d'ouvrage et les concepteurs (architectes et bureaux d'études).

Nous devons être particulièrement attentifs pour qu'il fasse l'objet d'une stricte application sur les chantiers. Il pourrait ainsi constituer un élément déterminant dans l'amélioration des conditions de travail et de sécurité dans l'industrie de la construction.

7. VÊTEMENTS DE TRAVAIL

(Sources : Livre 9, Titre 3 du Code du bien-être au travail ; CCT du 14 mai 2009 concernant le nettoyage et l'entretien des vêtements de travail)

7.1. Introduction

L'employeur a l'obligation de fournir des vêtements de travail à ses travailleurs et ceux-ci ont l'obligation de les porter durant leur activité normale sauf s'il ressort de l'analyse des risques que la nature de l'activité n'est pas salissante.

Attention : les vêtements de travail ne doivent pas être confondus avec un équipement de protection individuelle (voir point 8).

7.2. Quels sont les vêtements de travail ?

Le vêtement de travail est soit une salopette, soit un ensemble composé d'un pantalon et d'une veste ou d'un blouson, soit une blouse ou un cache-poussière.

7.3. Caractéristiques des vêtements de travail

Les vêtements de travail doivent :

- présenter toutes les garanties de sécurité, de santé et de qualité ;
- être appropriés aux risques à prévenir, sans induire lui-même un risque accru ;
- être adaptés aux exigences d'exercice des activités par le travailleur et aux conditions de travail existantes ;
- tenir compte des exigences ergonomiques ;
- être adaptés aux mensurations du travailleur ;
- être confectionnés avec des matières non-allergènes, résistantes à l'usure et au déchirement et être adaptés aux saisons.

Le vêtement de travail ne peut comporter aucune mention extérieure (sauf éventuellement : la dénomination de l'entreprise, le nom du travailleur, les marques de sa fonction et un code-barres).

7.4. Obligations de l'employeur

- fournir gratuitement les vêtements de travail aux travailleurs ;
- les vêtements de travail restent la propriété de l'employeur (ce qui veut dire que si le contrat de travail prend fin, le travailleur doit remettre à l'employeur les vêtements de travail qui ont été mis à sa disposition) ;
- nettoyage, réparation et entretien :
 - o en cas de risque pour l'ouvrier ou son entourage direct (substances toxiques), l'employeur s'en charge ;
 - o s'il n'existe aucun risque pour la santé du travailleur et son entourage direct et que cela est confirmé par une analyse des risques :
 - l'employeur s'en charge ;
 - ou, il peut autoriser le travailleur à s'en charger et doit lui payer une indemnité de 0,50 € par jour presté ou entamé.

Constructiv a établi une check-list afin d'aider les entreprises de la construction à définir les fonctions dans lesquelles les ouvriers peuvent entretenir leurs vêtements de travail.

Vous trouverez plus d'info via le lien suivant : <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/5502/FR>

- lors du choix du vêtement de travail, l'employeur doit demander l'avis préalable du conseiller en prévention compétent ainsi que du CPPT ou, à défaut, de la délégation syndicale.

8. ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (AUSSI APPELÉ EPI)

(Source : Livre 9, titre 2 du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017)

8.1. Introduction

Un équipement de protection individuelle correspond à tout équipement destiné à être porté ou tenu par le travailleur en vue de le protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé au travail, ainsi que tout complément ou accessoire destiné à cet objectif.

Lorsque les risques ne peuvent pas être éliminés à la source, ou être suffisamment limités par des mesures ou des méthodes d'organisation du travail, ou par des

moyens de protection collective, et uniquement dans ces cas, des EPI doivent être utilisés. L'employeur doit les mettre gratuitement à disposition des travailleurs.

8.2. Caractéristiques des EPI

Tout EPI doit dans tous les cas :

1. être approprié aux risques à prévenir, sans entraîner lui-même un risque plus grand ;
2. répondre aux conditions existantes sur le lieu de travail ;
3. tenir compte des exigences ergonomiques, de confort et de santé du travailleur ;
4. convenir au porteur, après tout ajustement nécessaire.

En cas de risques multiples nécessitant le port simultané de plusieurs EPI, ces équipements doivent être compatibles et maintenir leur efficacité par rapport aux risques correspondants.

8.3. Choix des EPI

Avant le choix d'un EPI, l'employeur doit :

- examiner par une évaluation des risques, si ceux-ci ne peuvent pas être évités par d'autres moyens (par ex. : élimination du risque à la source, organisation du travail, recours à des équipements de protection collective, etc.)
- procéder à une appréciation de l'EPI pour évaluer dans quelle mesure il est approprié au(x) risque(s) à prévenir. Dans ce cadre, l'employeur consulte et implique dans l'appréciation, le choix et l'utilisation, notamment en ce qui concerne la manière, les circonstances et la durée d'utilisation des EPI, les membres du CPPT, ou à défaut la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs concernés.

Attention : lors de cette appréciation, l'employeur doit tenir compte des personnes qui ont un handicap ou un défaut physique.

8.4. Obligations de l'employeur et du travailleur

L'employeur doit :

- veiller à ce que les travailleurs portent ou utilisent rationnellement les EPI lors de l'exécution de travaux.
- prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs disposent d'informations, et le cas échéant, de notices d'informations sur les EPI utilisés au travail ;
- assurer à ses frais l'entretien, le nettoyage, la désinfection, la décontamination, la réparation et le renouvellement, en temps utile, pour assurer le bon fonctionnement de l'EPI.

Les travailleurs :

5. sont tenus d'utiliser les EPI dont ils doivent être pourvus et se conformer aux instructions qu'ils auront reçues à leur sujet ;
6. ne pourront, sous aucun prétexte, emporter chez eux les EPI. Ceux-ci devront rester dans l'entreprise, le service, l'établissement ou le chantier où ils sont occupés. **Exception** : ceci ne s'applique pas aux travailleurs faisant partie d'équipes itinérantes ou occupés à des endroits éloignés des entreprises ou chantiers auxquels ils sont attachés et qui, de ce fait, ne rejoignent pas régulièrement ceux-ci après leur journée de travail, pour autant que les opérations que ces travailleurs effectuent ne comportent pas de risque de contamination.

Attention : un EPI est en principe destiné à un usage personnel.

Aussi, nous tenons à rappeler que les équipements de protection individuelle ne peuvent pas être considérés comme des solutions aux problèmes de sécurité. Les véritables solutions doivent être recherchées dans l'élimination des risques à la source.

Il n'en reste pas moins vrai que de nombreux moyens de protection individuelle restent malgré tout indispensables sur les chantiers. C'est le cas des casques, des chaussures de sécurité, des gants, etc...

C'est la raison pour laquelle l'équipement de protection individuelle doit répondre à deux impératifs essentiels : assurer efficacement la protection et la sécurité, mais également assurer le confort au travail. Et, à ce propos, il est essentiel que la protection désirée ne s'accompagne pas d'une gêne pour le travailleur, car gêne et inconfort sont générateurs de fatigue et d'insécurité. En outre, ils entraînent souvent le refus ou le rejet de la protection. Il est donc fondamental que les travailleurs soient associés au choix de leur équipement de protection individuelle.

8.5. Tableau indicatif en vue d'une utilisation d'équipements de protection individuelle

GROS ŒUVRE	Vêtements de travail	Casque	Veste de pluie	Pantalon de pluie	Chaussures de sécurité	Bottes de sécurité	Lunettes de sécurités	Lunettes de protection pour	Ecran de soudage	Masque anti-poussière	Masque respiratoire	Gants	Harnais de sécurité	Casque anti-bruit	Casquette	Genouillères de protection
1. Maçons et aide maçons	•	•	•	•	•	•	•			•		•				
2. Charpentier - coffreur	•	•	•	•	•	•	•					•		•		
3. Ferrailleur	•	•	•	•	•	•	•					•				
4. Bétonneur	•	•	•	•	•	•	•					•				
5. Conducteur d'un engin de terrassement	•	•	•	•	•	•						•		•		
6. Grutier	•	•	•	•	•							•	•			
PARACHÈVEMENT																
7. Chauffagiste - plombier	•	1			•		•	•	•			•				
8. Electricien	•	1			•		•			•		•				
9. Plafonneur	•	1			•		•					•			•	
10. Peintre	•	1			•						•				•	
11. Carreleur	•	1			•		•			•		•				•
12. Menuisie	•	1	•		•		•					•		•		
13. Asphalte	•		•	•	•							•				

(1) Travaux à l'extérieur

9. ÉQUIPEMENTS SOCIAUX SUR LES CHANTIERS

(Sources : CCT du 10 mars 2016 relative à l'humanisation du travail ; arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles ; Livre 3, titre 1 et livre 5, titre 1 du Code de bien-être au travail du 28 avril 2017)

L'employeur doit mettre des équipements sociaux (vestiaires, réfectoires, lavoirs, toilettes, ...) à la disposition des travailleurs sur leurs lieux de travail.

Le Code de bien-être au travail ne comprend pas d'éléments concernant les chantiers temporaires ou mobiles. En cas de chantier temporaire ou mobile, c'est donc la CCT "Humanisation du travail" (voir ci-dessous) qui doit être appliquée en priorité.

9.1. Dispositions communes : CCT "Humanisation du travail" du 10 mars 2016

Les équipements doivent être installés d'une telle façon que les travailleurs arrivent à fournir leurs prestations dans de bonnes conditions et ce tout au long de la durée des travaux. La CCT prévoit ce qui suit :

- la CCT doit être affichée à un endroit bien visible et accessible pour les ouvriers ;
- elle explique comment remédier à un manque d'hygiène, par exemple les risques d'infection et les risques suite à l'emploi de produits dangereux ;
- elle introduit des règles concernant la prise en compte des conditions atmosphériques (pluie, froid, chaleur) ;
- les équipements sociaux doivent :
 - o se trouver dans des locaux complètement séparés des postes de travail et le nombre d'équipements sociaux doit être proportionnel au nombre d'ouvriers occupés en même temps sur le chantier ;
 - o pouvoir résister aux influences climatologiques ;
 - o la température doit être de 20°C (22°C dans les douches) ;
 - o les locaux doivent pouvoir être fermés à clé et la porte doit s'ouvrir vers l'extérieur. Seul le mobilier répondant à l'usage proprement dit peut se trouver dans les locaux ;
 - o être entretenus et être nettoyés au moins une fois par jour. En cas de travail en équipes, les équipements sociaux seront nettoyés avant chaque changement d'équipe. Les déchets doivent être stockés soigneusement et éliminés chaque jour ;
 - o en cas de luminosité naturelle insuffisante, les équipements sociaux doivent être pourvus d'un éclairage artificiel adéquat ;
 - o disposer d'un équipement de lutte contre l'incendie ;
 - o être utilisés d'une façon hygiénique et respectueuse ;

- les vestiaires et lavoirs doivent être réunis dans un seul local ou dans des locaux contigus communiquant entre eux ;
- l'employeur désigne une ou plusieurs personnes pour l'entretien des équipements sociaux ;
- l'implantation des équipements sociaux ainsi que les possibilités d'accès à ceux-ci :
 - o sont établies après avis du conseiller en prévention-médecin du travail ;
 - o et, s'il s'agit d'un chantier temporaire ou mobile, doivent être reprises dans le plan de sécurité et de santé par le coordinateur de sécurité, de concert avec l'entrepreneur principal. Ce dernier convient, avec les sous-traitants, des dispositions pratiques et des conséquences en cas de non-respect ;
- les ouvriers sont tenus d'utiliser les équipements mis à leur disposition et de respecter les consignes données par le(s) responsable(s) compétent(s) ;
- afin de pouvoir appliquer les mesures, l'employeur est tenu de demander préalablement l'avis du CPPT ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs ;
- sous-traitants : si l'employeur fait appel à des sous-traitants, il doit convenir par écrit avec eux de l'installation, de l'utilisation et de l'entretien des équipements sociaux.

9.2. Vestiaires

Les vestiaires doivent être :

- facilement accessibles ;
- de dimensions suffisantes ;
- pourvus de sièges ;
- aménagés dans des locaux distincts pour les hommes et les femmes ;
- équipés d'un dispositif pour sécher, suspendre et ranger les vêtements ;
- équipés d'armoires individuelles pouvant être fermées à clé ;
- offrir la possibilité de ranger séparément les vêtements de travail et les vêtements personnels.

Il est possible de déroger à cette règle et de ne mettre à disposition qu'une seule armoire après l'avis du CPPT, ou à défaut, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs.

Les armoires situées dans les vestiaires doivent être :

- suffisamment spacieuses ;
- individuelles, réalisées dans un matériau dur et lavable et séparées par des cloisons complètes ;
- pourvues d'un système de ventilation qui fonctionne correctement ;

- pourvues d'au moins une patère par compartiment ainsi que d'une planchette pour la coiffure ;
- chaque travailleur doit également pouvoir garder ses vêtements en lieu sûr pendant les heures de travail.

9.3. Réfectoire

La superficie du réfectoire doit être de 1,50 m² minimum par personne et la hauteur ne peut être inférieure à 2 m.

Les réfectoires doivent être pourvus :

- d'un nombre suffisant de tables et de chaises ou de bancs avec dossier ;
- d'un poste d'eau potable ;
- d'équipements appropriés pour entreposer et garder les aliments au frais et pour faire la vaisselle ;
- d'un appareil pour réchauffer les aliments et les boissons ;
- de dispositifs hygiéniques pour les ordures et les déchets.

La superficie du réfectoire s'élève à 1,50 m² minimum par personne et la hauteur ne peut être inférieure à 2 m.

9.4. Local de repos

Dans certains cas particuliers (chaleur ou froid excessifs, activités exigeant une consommation considérable d'énergie, stress psychique très important,...), un local de récupération distinct doit être prévu (soit dans le réfectoire, soit à un autre endroit). Ces cas sont déterminés au préalable après avis du conseiller en prévention - médecin du travail.

La superficie du local de repos s'élève à 1,50 m² minimum par personne.

Le nombre de sièges est égal au nombre d'ouvriers qui doivent l'utiliser en même temps.

9.5. Lieux de lavage

9.5.1. Aménagement

- le sol doit être constitué de manière telle qu'il peut être nettoyé et désinfecté et que tout risque de glissade et de chute est exclu.
- les murs ainsi que les cloisons de séparation sont imperméables et lisses ;
- les mesures nécessaires doivent être prises pour éviter que les ouvriers soient exposés à des courants d'air ;

- les lavoirs et cabines de douche pour les hommes et les femmes se trouvent dans des locaux distincts.

9.5.2. Équipement

Les lavoirs doivent contenir les éléments suivants :

- une alimentation en eau (eau courante ou réservoir d'eau), un pictogramme doit indiquer si l'eau est potable ou non ;
- un système d'évacuation des eaux usées ;
- une provision suffisante de savon ;
- une quantité suffisante de moyens appropriés pour se sécher (essuie-mains textile ou autre dispositif pour le séchage des mains).

9.5.3. Lavabos

- les lavabos peuvent être individuels ou collectifs et doivent être alimentés en eau ;
- le nombre de robinets doit être d'au moins un pour trois ouvriers cessant en même temps le travail ;
- dans certains cas particuliers (manipulation de matières irritantes, contaminées, grasses ...) et sur avis du conseiller en prévention-médecin du travail, les lavabos doivent être pourvus de robinets avec eau chaude et froide et des produits de nettoyage spéciaux doivent être disponibles ;
- les lavabos doivent être surmontés d'une tablette pour permettre aux ouvriers d'y déposer leurs effets personnels. Si les ouvriers doivent se laver les mains en cours de travail, des produits de nettoyage adéquats devront se trouver à proximité des postes de travail.

9.5.4. Douches

L'employeur met une douche avec eau chaude et eau froide à la disposition des travailleurs si les ouvriers :

- sont exposés à une chaleur ou à un froid excessifs ;
- effectuent un travail extrêmement salissant ;
- sont exposés à des agents chimiques ou biologiques dangereux.

Une douche doit être prévue par groupe de six travailleurs qui terminent en même temps leur travail.

Les douches doivent répondre à un nombre de critères (suffisamment spacieuses, équipées d'un cintre ou d'une patère et d'une étagère, séparées, faciles à entretenir, pourvues d'un sol antidérapant qui peut être facilement nettoyé et désinfecté tous les jours, avec une température de l'eau variant de 36°C à 38°C et sans exposition à des courants d'air).

9.6. Toilettes

- Des toilettes doivent être prévues pour les ouvriers sur le chantier, elles doivent être situées aussi près que possible du poste de travail et du réfectoire, quels que soient la nature du travail et le nombre d'ouvriers) occupé(e)s ;
- Les toilettes et les urinoirs sont aménagés correctement ;
- Les toilettes sont complètement séparées les unes des autres et reconnaissables à l'aide d'un pictogramme ;
- Les ouvriers doivent pouvoir se rendre librement aux toilettes ;
- Le sol et les cloisons de séparation des toilettes doivent être recouverts d'un matériau résistant et imperméable ;
- Chaque toilette est pourvue d'une patère ;
- Il doit y avoir au minimum 1 toilette pour 15 personnes et 1 urinoir pour 10 personnes ;
- Il doit y avoir 1 lavabo pour 4 toilettes ou urinoirs ;
- Chaque toilette doit être pourvue d'une chasse d'eau, d'une porte avec loquet et d'une ventilation efficace ;
- Du papier hygiénique ainsi que des poubelles doivent se trouver dans les toilettes.

9.7. Situations de chantiers spécifiques

La CCT comprend un chapitre concernant les situations de chantiers spécifiques qui est souvent appliqué en pratique. Ce chapitre a globalement trait aux équipements sociaux sur des petits chantiers et aux toilettes chimiques ou cabines WC.

9.7.1. Equipements sociaux sur les petits chantiers

Le texte prévoit que "très exceptionnellement", compte tenu de la courte durée des activités et de l'impossibilité matérielle de respecter les modalités d'application concrètes de la CCT, des adaptations peuvent avoir lieu pour les travaux de construction de très courte durée et pour les petits chantiers (5 ouvriers). De telles adaptations peuvent être appliquées à l'ensemble des équipements sociaux (les toilettes, vestiaires, lavoirs, réfectoires, ...).

Ces modalités "d'exception" doivent être soumises préalablement pour avis au conseiller en prévention-médecin du travail.

9.7.2. Toilettes chimiques - Cabines WC

La CCT prévoit que s'il est impossible d'installer des toilettes standard, des toilettes chimiques ou cabines WC répondant aux exigences suivantes peuvent être choisies : une construction solide ; un toit translucide et/ou un éclairage artificiel ; un extracteur ; un sol antidérapant ; un WC avec chasse ; une séparation entre le WC et le collecteur d'excréments pourvu d'un couvercle et d'une commande à pédale ; un urinoir avec chasse ; un dérouleur de papier ; une patère, une poubelle ; une porte avec système de verrouillage.

Il doit y avoir au minimum 1 cabine pour 10 ouvriers.

Des fiches de sécurité rédigées clairement, mentionnant les composants et les phrases R et S sont fournies avec les produits chimiques.

Remarque : dans la pratique ce sont des toilettes chimiques ou cabines WC qui sont installées étant donné l'impossibilité d'installer des toilettes standard.

9.7.3. 8.7.3 Boissons

L'employeur ou son préposé doit mettre de l'eau potable ainsi que des boissons rafraîchissantes à la disposition des ouvriers, compte tenu des conditions de travail et climatiques et de l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail.

L'employeur est tenu de mettre gratuitement des boissons chaudes à la disposition des travailleurs, sans que cela n'entraîne des coûts, lorsque la température dans des locaux réfrigérés est inférieure aux valeurs suivantes :

- 18° C pour un travail très léger
- 16° C pour un travail léger
- 14° C pour un travail moyen
- 12° C pour un travail lourd
- 10° C pour un travail très lourd

Les boissons chaudes sont distribuées gratuitement aux ouvriers lorsque la température extérieure est inférieure à 5 °C.

De plus, sur avis du conseiller en prévention-médecin du travail, et dans tous les cas lorsque la température extérieure le requiert, des boissons fraîches ou chaudes sont distribuées gratuitement aux ouvriers.

L'employeur est tenu de mettre des boissons rafraîchissantes à la disposition des travailleurs, sans que cela n'entraîne des coûts, lorsque la température dépasse les valeurs suivantes (selon l'indice WBGT) :

- 29°C pour un travail léger ou très léger
- 26°C pour un travail moyen
- 22 °C pour un travail lourd
- 18 °C pour un travail très lourd

Des gobelets individuels, éventuellement de type jetable, doivent être fournis. Les points de distribution doivent être facilement accessibles.

S'il y a un approvisionnement en eau potable ou si un raccordement à une distribution en eau potable est possible et si le travail comporte des risques importants d'intoxication ou de contamination ou s'il est particulièrement salissant, le conseiller en prévention-médecin du travail peut recommander l'installation de fontaines ou de points de distribution avec gobelets jetables pour les ouvriers.

Il est interdit de mettre des boissons alcoolisées à la disposition des ouvriers.

9.8. Concertation avec le CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail)

- Pour l'application de la présente convention collective de travail, chaque employeur est tenu de demander au préalable l'avis du CPPT ou à défaut, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs ;
- L'employeur fournit toutes les informations concernant les mesures prises en application de la CCT 'Humanisation du travail' au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale.

10. COMMUNICATION SUR CHANTIER

(Source : CCT du 30 septembre 2019 - Communication sur le chantier)

Le 30 septembre 2019 les partenaires sociaux ont signé la CCT concernant la Communication sur le chantier qui est applicable depuis le 1er octobre 2019.

10.1. Objectif

Cette CCT a pour objectif de réglementer la communication sur le chantier dans l'intérêt de la sécurité de toutes les personnes présentes sur le chantier.

10.2. Obligation

En concertation avec le maître d'œuvre chargé de l'exécution, une personne, qui parle l'une des trois langues nationales (le néerlandais, le français ou l'allemand) ou l'anglais, est désignée sur le chantier pour chaque entrepreneur.

10.3. Intervenants à qui cela s'applique

Cette CCT s'applique aux :

1. employeurs du secteur de la construction ainsi qu'aux ouvriers qu'ils occupent ;
2. employeurs étrangers qui occupent des travailleurs détachés sur des chantiers en Belgique pour la réalisation d'activités qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire de la construction.

Attention : dans l'intérêt de la sécurité sur le chantier, la CCT s'applique également en tant que forte recommandation aux entrepreneurs présents sur les chantiers mais qui ne relèvent pas d'une des deux catégories mentionnées ci-dessus.

11. POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS LA CONSTRUCTION

(Source : CCT n° 100 du 1er avril 2009 concernant une politique préventive d'alcool et de drogues dans l'entreprise – rendu obligatoire par l'arrêté royal du 28 juin 2009)

Les partenaires sociaux ont conclu en date du 1er avril 2009 au sein du Conseil National du Travail la CCT n° 100 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

La CCT oblige tous les employeurs du secteur privé à développer, en une ou deux phases, une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Cette politique doit viser à prévenir les problèmes de fonctionnement à la suite de la consommation d'alcool et de drogues et à réagir de façon adéquate lorsqu'ils apparaissent malgré tout.

La CCT détermine les conditions minimales auxquelles doit satisfaire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise au sujet notamment :

- des mesures à prendre par l'employeur ;
- de l'information et de la formation des travailleurs ;
- des obligations de la ligne hiérarchique et des travailleurs ;
- du rôle du conseiller en prévention ;
- de la réalisation de la politique en concertation ;
- et, de l'évaluation périodique de cette politique.

Une politique en matière d'alcool et de drogues efficace s'articule autour de 4 lignes de force : information et formation, règles concrètes en matière de disponibilité et d'utilisation, procédures à suivre en cas d'abus aigu et chronique, et assistance.

La politique doit être adaptée à la taille de l'entreprise, à la nature des activités (p.ex. construction) et aux risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de personnes (p.ex. postes de sécurité, postes de vigilance).

Cette politique sera en outre d'application à l'ensemble des travailleurs, du niveau le plus élevé au niveau le plus bas de la hiérarchie.

Afin d'aider les entreprises de la construction ainsi que leurs travailleurs à mettre en place une politique préventive à ce sujet, Constructiv a développé des outils. Vous trouverez plus d'infos sur via le lien suivant : <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4186/FR>

12. ACCOMPAGNEMENT POSTTRAUMATIQUE EN CAS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES

Les ouvriers ayant été témoin d'un accident du travail grave peuvent demander de bénéficier d'un accompagnement posttraumatique. Cet accompagnement est assuré gratuitement par IVP/POBOS. Vous pouvez contacter ce service via un numéro gratuit (0800/11011), ou l'employeur peut déclarer l'accident avant le début de l'accompagnement.

Les personnes qui peuvent bénéficier de cet accompagnement sont :

- les collègues sur le chantier ;
- les membres de la famille (partenaire cohabitant, enfants ou autres membres de la famille) ;
- les passagers d'un véhicule d'entreprise impliqué dans un accident sur le chemin du travail.

Qu'est-ce qu'un accident grave ? Un accident mortel ou un accident qui entraînera la mort. Pendant cette période conventionnelle, l'élargissement des accidents 'graves' fera l'objet de discussions plus approfondies.

Le premier accompagnement se déroule sur le chantier. Les sessions suivantes ont lieu à la maison et en dehors des heures de travail.

13. L'OBLIGATION D'INFORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

(Source : CCT du 4 décembre 2014 concernant l'obligation d'information à Constructiv BoP)

Les employeurs de la construction ont une obligation d'information vis-à-vis de Constructiv BoP au sujet des travaux qui doivent être déclarées à l'ONSS.

Constructiv obtient les informations nécessaires au sujet des déclarations réalisées auprès de l'ONSS sans qu'une déclaration spécifique de l'employeur auprès Constructiv BoP ne soit nécessaire.

Les employeurs doivent mettre à disposition une copie de la déclaration à un endroit facilement accessible au personnel et aux autres personnes intéressées sur le chantier du début à la fin des travaux. Cette obligation vaut également pour les travaux qu'exécutent les employeurs de la construction mais pour lesquels l'obligation de les déclarer à l'ONSS incombe à un employeur qui ne fait pas partie du secteur de la construction.

14. TÂCHES DE PREVENTION ET DE MAINTIEN CONSTRUCTIV - BOP (BUILDING ON PEOPLE)

Constructiv est non seulement l'institut de prévention du secteur de la construction, mais offre également des formations et s'occupe du paiement des avantages sociaux dans le secteur.

En accord avec la Centrale Générale - FGTB et de nombreuses autres organisations qui jouent un rôle important dans le bien-être sur le chantier, Constructiv :

- mène des campagnes visant à faire baisser le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans le secteur. Chaque campagne se compose d'une phase de prévention suivie d'une phase de maintien organisée en collaboration avec les autorités publiques. Les groupes-cibles et les thèmes varient en fonction de la campagne.

Constructiv a lancé la campagne "Travaux en hauteur en sécurité" en 2015. Cette campagne visait à réduire le nombre d'accidents du travail sévères en raison de chutes d'une hauteur importante.

Aussi, une campagne qui met l'accent sur la problématique de l'amiante sur de nombreux chantiers a été lancée le 25 septembre 2018. A ce propos, Constructiv a réalisé un site Internet de campagne distinct où se trouvent tous les supports et outils de communication (fiches sécurité, fiches toolbox) développés pour la prévention de l'amiante sur les chantiers : <https://solutionspourlamiante.be/#>

Vous pouvez consulter les campagnes menées par Constructiv via le lien suivant : <https://www.constructiv.be/fr-BE/Ouvriers/Bien-etre/Campagnes.aspx>

- donne, aux employeurs et aux travailleurs du secteur de la construction, des avis en rapport avec le chantier en matière de bien-être au travail.
- Les conseillers de Constructiv :
 - o visitent divers types de chantiers pendant les diverses phases de construction. Au cours de ces visites, ils donnent des indications pratiques ainsi que des conseils aux exécutants sur le chantier, au conducteur de chantier, au chef d'entreprise, au conseiller en prévention et aux membres du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.
 - o examinent, au cours de visites de bureau, la politique de prévention générale des entreprises de la construction et donnent des conseils pour adapter au besoin cette politique.
 - o aident également le chef d'entreprise ou le conseiller en prévention à établir des plans d'action.

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)

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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 1er 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 :

- o la limite interne est atteinte ; (voir chapitre II point I.3. 'Concepts généraux temps de travail')
- o 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 1er 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 1er 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.

4.5.4. 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 €).

4.6. 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.

4.7. 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	<ul style="list-style-type: none">- max. 10h/j. (régime de 5 jours/semaine) ;- on ne peut pas dépasser 40h/sem. sur la période de référence (1er 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Récupération en heures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>Exceptions : limite interne atteinte/impossibilité de résorber le solde d'heures complémentaires avant la fin de la période de référence</p>
Indemnité de repas	<p>Si le temps de travail cumulé au temps de disponibilité, temps de repos non compris dépasse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 9h/j. : 5,5 € - 11h/j. : 8,25 €
Suppléments de salaire	<p>10 % du taux horaire barémique avant 7 h. le matin et après 19 h. 25 % après 22 h. et avant 6 h. le matin</p>
Sursalaire	<p>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</p>
Procédure	<p>Entreprise avec délégation syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
	<p>Entreprise sans délégation syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

VII. LUTTER CONTRE LE DUMPING SOCIAL



1. DIRECTIVE EUROPÉENNE CONCERNANT LE DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS

(Source : directive européenne 96/71/CE modifiée par la directive 2018/957 - Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services)

La directive européenne 96/71/CE (modifiée par la directive 2018/957) concernant le détachement de travailleurs permet aux employeurs membres d'un pays de l'Union européenne d'envoyer leurs travailleurs travailler en Belgique ou dans un autre pays de l'Union européenne.

A ce propos, ci-dessous vous trouverez quelques éléments applicables au détachement de travailleurs :

- les travailleurs détachés en Belgique ont droit à la même rémunération brute et aux mêmes indemnités légales que les travailleurs belges ;
- les cotisations de sécurité sociale peuvent aussi être payées dans le pays d'origine ;
- le détachement doit être temporaire ;
-

Le problème rencontré est que bien souvent les employeurs appliquent la directive européenne 'détachement' de manière abusive. Ce qui engendre des conséquences négatives tant pour les travailleurs détachés en Belgique que pour les travailleurs et employeurs belges comme expliqué au point 2.

2. QU'EST-CE QUE LE DUMPING SOCIAL ET QUELLES EN SONT LES CONSÉQUENCES ?

Le dumping social regroupe toutes les pratiques patronales ayant pour objectif de violer, contourner ou dégrader, de façon plus ou moins délibérée, la législation sociale en vue d'en retirer un avantage économique.

Le secteur de la construction belge connaît du dumping social en raison de l'ampleur importante du détachement.

Le dumping social crée une situation de plus en plus insoutenable. D'un côté les travailleurs détachés sont tout simplement exploités : salaires confisqués (retenue sur salaire, déduction de frais des déplacements), prestations d'heures supplémentaires sans aucune restrictions, conditions de vie dégradantes,... De l'autre côté, les travailleurs belges sont mis injustement au chômage économique ou licenciés et remplacés par des travailleurs détachés qui sont exploités.

Le problème ne réside donc pas dans le fait que les travailleurs détachés viennent travailler en Belgique. Le problème est que les droits de ces travailleurs sont massivement contournés et bafoués.

Aucun travailleur ne ressort gagnant des pratiques de dumping social ! D'un point de vue global, les conséquences sont désastreuses :

- exploitation des travailleurs détachés ;
- pertes d'emplois, destruction et remise en cause des conditions de travail et de salaire des travailleurs belges (pour être "compétitifs")
- diminution des recettes pour la sécurité sociale belge (les cotisations sociales sont payées dans le pays d'origine) ;
- augmentation des dépenses pour la sécurité sociale belge ;
- ...

3. QUELLES SONT LES ACTIONS ENTREPRISES

Des démarches importantes ont été entreprises ces dernières années dans la lutte contre le dumping social.

Remarque : chaque année la FGTB organise une journée d'action contre le dumping social.

3.1. Au niveau national

3.1.1. Plan d'action de lutte contre la fraude sociale 2023-2024

Le 13 janvier 2023 le Plan d'action lutte contre la fraude sociale 2023-2024 a été approuvé par le Conseil des ministres. Ce plan, qui s'étend pour la première fois sur une période de deux ans, est une mise en œuvre concrète du Plan stratégique 2022-2025 et est le fruit d'une contribution active et constructive de divers services et institutions fédéraux et régionaux.

Il est construit autour de 7 objectifs stratégiques et comprend toute une série d'actions pour lutter contre la fraude liée au dumping social, aux cotisations et aux prestations sociales, tout en assurant le financement de la sécurité sociale.

Les éléments clés du plan comprennent entre autres le fonctionnement par programme pour lutter contre la fraude sociale, une attention accrue aux conditions de travail et au bien-être au travail, une coopération étendue, le mix d'interventions avec une attention à toutes les phases de la chaîne d'exécution et le renforcement des capacités.

Vous pouvez télécharger le plan sur le site web du SIRS : <https://www.siod.belgie.be/fr/plan-daction-lutte-contre-la-fraude-sociale-2023-2024>

3.1.2. Plan pour une concurrence loyale dans le secteur de la construction

Objectif : combattre la fraude sociale dans le secteur de la construction et de favoriser ainsi la concurrence loyale.

Qui y participe ? Le 'Plan pour une concurrence loyale' (aussi appelé 'plan PCL') a été signé le 21 février 2024 par la Centrale Générale FGTB et les autres organisations syndicales, les fédérations patronales de la construction, le gouvernement fédéral et les services d'inspection.

Ce plan contient plusieurs mesures pour lutter contre la fraude sociale et le dumping social dans le secteur.

Les différentes parties concernées se sont concertées pour mettre en œuvre des mesures concrètes telles que l'ancrage législatif d'un moyen d'identification visuel sur les chantiers, une lutte plus active contre les entreprises "boîte aux lettres", des unités d'inspection spéciales pour lutter contre le dumping social, l'introduction d'un registre des associés actifs, etc.

→ Vous trouverez le contenu complet de ce plan via le lien suivant : <https://www.siod.belgie.be/fr/protocoles>

3.1.3. Directives sur l'interprétation de la réglementation belge et européenne par les services d'inspection (appelé 'Directives')

Les 'Directives' ont pour objectif de formuler des instructions claires, tant pour les entreprises de construction que pour les partenaires sociaux, sur l'interprétation de la réglementation belge et européenne par les services d'inspection.

Tous les services d'inspection concernés appliquent ces directives de manière identique afin de garantir que les règles du jeu soient les mêmes pour toutes les parties prenantes du secteur de la construction.

Ainsi, les conditions de travail et de salaire qui sont d'application pour les travailleurs détachés devraient être clairement précisés pour tous.

Vous trouverez ces «directives» pour le secteur de la construction via le lien suivant : <http://www.siod.belgie.be/fr/directives>

3.1.4. Guide, charte et circulaire concernant la lutte contre le dumping social dans les marchés publics et les concessions

Le Gouvernement fédéral a renforcé les mesures de lutte contre le dumping social dans le cadre des marchés publics et des concessions.

Un Guide reprend ces mesures et a pour but d'aider les pouvoirs adjudicateurs de marchés publics dans leur lutte contre la fraude sociale. Le guide est complété par une charte.

La charte contient des propositions d'engagements concrètes pour les pouvoirs adjudicateurs. Ceux-ci peuvent la compléter par des mesures complémentaires visant à lutter contre le dumping social, en tenant compte des spécificités du marché.

La charte fédérale diffère sensiblement des chartes locales développées ces dernières années dans les différentes régions, provinces, communes et par d'autres pouvoirs locaux. En effet, les chartes locales visent essentiellement à engager les prestataires (les soumissionnaires) à respecter une série d'obligations fondamentales. La charte fédérale vise plutôt les donneurs d'ordre.

Une circulaire adoptée par les autorités fédérales prévoit que les pouvoirs adjudicateurs fédéraux doivent appliquer les engagements et les prescriptions mentionnés dans le Guide et dans la charte.

Le guide, la charte et la circulaire peuvent être consultés via le lien suivant : <https://www.publicprocurement.be/fr/documents/guide-de-lutte-contre-le-dumping-social-dans-les-marches-publics-et-les-concessions-0>

3.2. Au niveau européen

3.2.1. La directive européenne concernant le détachement de travailleurs

Voir point 1

3.2.2. L'autorité européenne du travail

L'Autorité européenne du travail (aussi appelé 'l'AET') a été mise en place dans le but d'améliorer la coopération entre les Etats membres de l'Union européenne notamment dans les domaines suivants :

- la lutte contre le dumping social ;
- les règles de sécurité sociale ;
- l'accès des travailleurs, des employeurs et des administrations nationales aux informations relatives aux droits et obligations dans les cas de mobilité transfrontière ;
- ...

L'AET permettra aux autorités nationales de bénéficier d'une plateforme technique et opérationnelle afin d'échanger des informations, de développer des bonnes pratiques, d'effectuer des inspections sociales communes ainsi que pour régler d'éventuels différends. A cet effet, chaque Etat membre désigne un agent de liaison national.

Même s'il s'agit d'un bon début, le succès de l'institution dépendra largement de la bonne volonté des Etats membres.

Site web de l'autorité Européenne du Travail : <https://www.ela.europa.eu/en>

3.2.3. 2.2.3 Conditions de travail et de salaire consultables en ligne

Le site web européen <https://www.constructionworkers.eu/fr/> fournit, dans toutes les langues de l'Union européenne, des informations précises sur :

- les salaires ;
- les conditions de travail ;
- et, les droits des travailleurs du bâtiment de tous les pays de l'Union européenne.

Ainsi, les ouvriers du bâtiment de tous les pays de l'Union européenne peuvent facilement vérifier si leur employeur respecte les conditions de travail et de salaire du pays où ils sont occupés.

4. REVENDICATIONS DE LA FG TB CONSTRUCTION

Même si quelques mesures sont déjà appliquées, nous constatons que de nombreuses autres mesures ne sont pas encore effectives sur le terrain en raison du manque d'outils adaptés.

Vous trouverez ci-dessous les revendications de la FG TB Construction.

4.1. Au niveau national

- La FG TB Construction exige :
 - **l'adoption d'une loi anti-dumping social.**
 - **un renforcement des services d'inspection.** Il conviendra de doter les services de moyens et d'effectifs suffisants pour lutter efficacement contre les pratiques de dumping social.
 - **l'application de sanctions réelles, dissuasives et immédiates à l'encontre des entreprises frauduleuses.** → Les sanctions de niveau 2,3 et 4 du Code Pénal Social doivent être doublées !
- la FG TB Construction est en première ligne pour lutter contre le dumping social. Cette expérience de terrain doit servir pour détecter, prévenir et agir contre les pratiques de dumping social. La FG TB Construction appelle donc à **une coordination entre les services d'inspection et les acteurs de terrain ;**
- **la responsabilité solidaire pour tous les sous-traitants** doit également être valable pour le passé. → Les infractions antérieures au contrôle doivent également être sanctionnées ;
- **la FG TB Construction s'oppose à certaines mesures prises en faveur des employeurs belges qui dans les faits n'aident pas les employeurs belges face au dumping social.**

Exemple : la réduction des cotisations patronales accordée par le gouvernement. Il s'agit d'un cadeau et non pas d'un outil ayant pour effet de réduire ou de supprimer le dumping social. En effet :

- l'octroi de cette réduction n'est pas assortie de la condition pour les employeurs belges de favoriser l'engagement des travailleurs sous contrat de travail belge ;
- perte de recettes pour la sécurité sociale belge qui pourrait avoir comme conséquence la création de nouveaux impôts sur les travailleurs ;
- vu que les employeurs des autres Etats membres de l'UE continuent à réaliser des fraudes sociales, malgré la réduction des cotisations patronales accordée, le coût du travailleur sous contrat de travail belge reste généralement supérieure au coût d'un travailleur "détaché". Il faudrait donc combattre les fraudes sociales existantes et non réduire les cotisations patronales.

4.2. Au niveau européen

- **l'autorité européenne du travail (aussi appelé 'l'AET') est une chance. Saisissons-la pleinement !** La FGTB Construction souhaite que la Belgique soit pionnière et participe activement à la bonne marche de l'AET.
- l'AET ne peut pas être un coup de comm' de l'Union européenne. Dès lors, la FGTB Construction exige que l'AET soit dotée **de réels pouvoirs d'inspection** et puisse mener des enquêtes européennes pour sanctionner les entreprises frauduleuses.

Plus d'infos ?



ACCG.BE



FGTBConstruction



} @FGTB_CG

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts