

Construction

CP 124

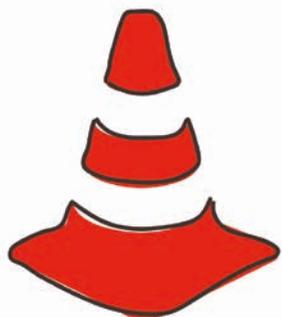
# Guide sectoriel 2017 - 2018

**FGTB**

**Centrale Générale**

*Ensemble, on est plus forts*

[www.accg.be](http://www.accg.be)



Construction

CP 124

# Introduction

Aux délégués de la construction

Cette nouvelle brochure des militants vous présente le statut social de l'ouvrier de la construction, tel que nous l'avons négocié avec les employeurs pour la période 2017 et 2018.

A l'issue de laborieuses négociations sectorielles, nous avons pu obtenir la concrétisation intégrale de la marge salariale de 1,1 %, par le biais de l'augmentation des salaires bruts à partir du 01.07.17. Les régimes RCC actuels sont maintenus et les emplois de fin de carrière restent accessibles à partir de 55 ans.

La lutte contre le dumping social reste primordiale pour la Centrale Générale. Les mesures prises dans le « Plan pour une concurrence loyale » seront mises en œuvre et nous continuerons à mener des actions contre les propositions politiques favorisant le dumping social.

Enfin, le Fonds de sécurité d'existence du secteur de la construction, rebaptisé Constructiv l'an dernier, est désormais composé de deux grands piliers : Building your Benefits et Building on People. Le premier pilier, ByB reprend tous les avantages sociaux auxquels vous avez droit en tant qu'ouvriers de la construction, le deuxième, BoP, assure les formations et le bien-être des ouvriers de la construction.

Nous espérons que cette brochure constituera un instrument utile dans votre travail syndical au quotidien.

Qu'elle vous aide à obtenir tout le succès que vous méritez,

Gianni De Vlaminck  
Secrétaire fédéral

Brahim Hilami  
Secrétaire fédéral

# Sommaire

<b>I. SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITÉS</b>	<b>13</b>	<b>III. SÉCURITÉ D'EXISTENCE</b>	<b>100</b>
1. Salaires : 6 salaires de base et modalités	13	1. Carte de légitimation	100
2. Degré de qualification : 6 catégories	15	2. Chômage	107
3. Personnel subalterne de maîtrise	20	3. Incapacité de travail	110
4. Salaire des jeunes ouvriers	21	4. Fin de carrière	113
5. Suppléments de salaire pour travaux spéciaux	21	5. Jours de repos	122
6. Primes pour travaux en équipes	28	6. Timbres-fidélité et timbres-intempéries	124
7. Supplément pour travaux de nuit et travaux de marées	28	7. Indemnité de promotion	125
8. Indemnités pour outils	28	8. Prime syndicale	127
9. Frais de déplacement et indemnité de mobilité	30	9. Assurance hospitalisation	127
10. Logement et nourriture	41		
11. Frais liés à la sélection médicale et au tachygraphe	41	<b>IV. LA DÉLÉGATION SYNDICALE</b>	<b>131</b>
12. Crédit-temps	41	1. Champ d'application	132
13. Emplois de fin de carrière	42	2. Dispositions générales	132
14. Prime d'ancienneté	42	3. Durée du mandat des membres de la délégation syndicale	132
15. Congé d'ancienneté	43	4. Conditions d'installation et de composition de la délégation syndicale	134
16. Éco-chèques	43	5. Nombre de mandats de la délégation syndicale	137
		6. Conditions d'exercice de la fonction	138
<b>II. RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL</b>	<b>45</b>	7. Procédure et installation de la délégation syndicale	138
1. Durée du travail et temps de travail	45	8. Réunions et information de la délégation syndicale	141
2. Chômage temporaire	62	9. Réunions de la délégation syndicale avec le personnel	142
3. Licenciement	67	10. Facilités et crédit d'heures attribués aux membres de la délégation syndicale	142
4. Petit chômage	72	11. Compétence de la délégation syndicale	145
5. Jours fériés	75	12. Procédure en cas de litige	147
6. Travail le samedi	76	13. Personnes autorisées à visiter les entreprises	147
7. Règlement de travail	79	14. Protection des délégués syndicaux contre le licenciement	148
8. Formation	88	15. Disposition Finale	150
9. Travail intérimaire dans la construction	92		
10. La mise à disposition de personnel	96		
11. Outplacement	99		

<b>V. BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS</b>	<b>151</b>
1. Le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)	152
2. Le service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT)	152
3. Le service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT)	157
4. Le statut du conseiller en prévention	158
5. Prescriptions spécifiques concernant les chantiers temporaires ou mobiles	160
6. Vêtements de travail	168
7. Equipements de protection individuelle (EPI)	169
8. Equipements sociaux sur les chantiers	172
9. Politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans la construction	177
10. Accompagnement posttraumatique en cas d'accidents du travail graves	178
11. L'obligation d'information en matière de sécurité et d'hygiène	178
12. Tâches de prévention et de maintien Constructiv - BOP (Building on people)	179

<b>VI. CENTRALES À BÉTON</b>	<b>181</b>
1. Classification	181
2. Organisation et durée du travail	182
3. Salaires d'insertion	183
4. Incapacité de travail – rémunération garantie	183
5. Introduction des nouveaux régimes de travail dans les entreprises	183
6. Supplément de salaire	184
7. Indemnité de repas	184
8. Effets positifs sur l'emploi	185
9. Dispositions finales	185
10. Synthèse	185

<b>VII. LUTTER CONTRE LE DUMPING SOCIAL</b>	<b>186</b>
---	------------

<b>CONTACTS</b>	<b>194</b>
-----------------	------------

## QUELLES ENTREPRISES RELÈVENT DE LA CONSTRUCTION ?

### 4 INDICES ONSS DANS LA CONSTRUCTION

Les salaires et conditions de travail pour les travailleurs sont d'application dans toutes les entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire de la construction.

#### 4 indices ONSS dans la construction

Chaque entreprise possède un numéro ONSS. Les deux premiers nombres de ce chiffre constituent l'indice (par ex. 24 - 5483297 - 13).

Dans la construction, il existe 4 indices ONSS : 24, 26, 44 et 54. Quelle est l'importance de cet indice ?

- Sur base de cet indice, vous pouvez vérifier s'il s'agit effectivement d'une entreprise de construction.
- Les timbres intempéries sont payés uniquement aux travailleurs dont l'employeur possède l'indice 24 ou 54.
- Les cotisations patronales pour la sécurité d'existence-construction diffèrent selon l'indice. Les entreprises exerçant des activités qui sont davantage exposées aux intempéries, paient une cotisation plus élevée pour l'indemnité-gel et l'indemnité-construction.

### Changement de commission paritaire et indice ONSS

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale détermine la commission paritaire dont relève l'entreprise. Ceci se fait sur base d'une enquête des activités par l'Inspection Sociale. Ensuite l'ONSS détermine l'indice.

- Une entreprise peut toujours introduire une demande afin d'obtenir une modification. Il arrive parfois que l'entreprise essaie par ce biais d'éviter les conditions de travail et les cotisations sociales de la construction, les ouvriers en sont toujours les victimes. Dans des cas pareils, contactez l'organisation syndicale.
- Les ouvriers qui exercent régulièrement des activités de construction pour une entreprise qui ne ressortit pas à la construction, peuvent - via le syndicat - introduire une demande de modification afin de pouvoir bénéficier des avantages de la construction.

## ACTIVITÉS D'APRÈS LE CODE ONSS

### Indice ONSS 24 :

#### Aperçu des activités dans la construction

La « commission paritaire de la construction » est compétente pour les travailleurs qui effectuent principalement du travail manuel et leurs employeurs à savoir :

- a) les entreprises qui ont pour objet normal l'exécution de travaux d'édification, de transformation, d'achèvement, d'entretien, de réparation ou de démolition de constructions :
  - les entreprises et particuliers qui construisent de façon répétée des bâtiments pour leur propre compte ou en vue de la vente de ces bâtiments ;
  - les entreprises qui ont pour objet normal la location aux entreprises mentionnées ci-avant de matériel ;
  - les entreprises d'investigation marine et fluviale, pour autant que celles-ci ne relèvent pas d'une autre commission paritaire ; La commission paritaire n'est pas compétente pour les entreprises assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques tel que défini dans le champ de compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de commerce ;

les entreprises immobilières.  
les entreprises qui ont pour objet normal le commerce de gros de matériaux de construction neufs ou de récupération, à l'exception des entreprises dont les ouvriers qui, de par la nature spécifique des matériaux vendus, ressortissent sous une autre commission paritaire.

Par commerce de gros de matériaux de construction, on entend : l'achat, la vente, le transport, le stockage, l'emballage et toutes les autres activités qui sont liées au commerce de matériaux de construction.

On entend par matériaux de construction : les matières premières, les matériaux finis et le matériel pour l'édification, l'entretien ou la réparation de constructions ; les entreprises qui ont pour objet normal le traitement, le stockage, le triage et la transformation de déchets, d'autres résidus et de terre qui en résultent pendant ces travaux, quels que soient les techniques et produits appliqués, à l'exception de la récupération et/ou de la transformation de déchets de produits synthétiques ou autres produits chimiques, ainsi que l'exploitation, le traitement et la récupération industriels de déchets, sous-produits et résidus par des procédés physicochimiques et/ou chimiques ;  
les bureaux d'étude pour l'analyse du sol et les études de stabilité.

Sont rangés parmi les travaux effectués par ces entreprises ou assimilés à de pareils travaux :  
les travaux maritimes et fluviaux, y compris le renflouage de bateaux et navires ainsi que l'enlèvement d'épaves ;  
les travaux de dragage ;  
les travaux de terrassements et/ou de déblai, y compris les travaux de forage, de sondage, de fonçage de puits, de drainage et de rabattement de la nappe aquifère et d'épuration des eaux souterraines résultant des travaux de terrassement et/ou de fouille ;  
les travaux de fondation, y compris pieux, palplanches et travaux de consolidation du sol par tous systèmes ;  
les travaux de route, de piste d'aviation, de pistes cyclables, de jointoyage, de pavage et d'installation de signalisation routière ;  
les travaux de maçonnerie et de béton, ainsi que les maçonneries de chaudières, fours industriels et autres ouvrages analogues et la construction d'égouts et de cheminées d'usines ;  
la fabrication ainsi que le placement d'éléments préfabriqués lorsque ces activités sont exercées en ordre principal par l'entreprise ;  
le placement d'éléments préfabriqués ;  
les travaux de restauration, de nettoyage et de lavage des façades et monuments ;

les travaux de démolition et d'arasement y compris la démolition et/ou le retrait d'asbeste ou de matériaux contenant de l'asbeste ;  
les travaux d'asphaltage et de bitumage ;  
les travaux de carrelage et de mosaïque et tous autres travaux de revêtement des murs et du sol, le bois excepté ;  
les travaux de plafonnage et d'enduits ;  
les travaux de rejointoyage ;  
les travaux de stuc et de staff ;  
les travaux d'isolation thermique et/ou acoustique, à l'exception de la préparation des produits chimiques y nécessaires et leur application subséquente pour autant que l'application de ces produits nécessite une connaissance particulière de procédés ou de techniques chimiques  
les travaux de couverture de constructions ;  
les travaux de charpenterie, à l'exception du montage de charpentes métalliques ;  
les travaux de vitrerie, de miroiterie, de vitraux et la mise en œuvre de tous les matériaux translucides ou transparents (comprennent outre les travaux de pose de vitrerie, de glace, de miroiterie, de vitraux, de toutes autres matières translucides ou transparentes et la construction de parois et couvertures en béton transparent, les travaux préparatoires et accessoires à leur exécution) ;  
les travaux de peinture, décors et

tapissage ;  
les travaux de marbrerie ;  
les travaux d'installation de chauffage, de ventilation et de conditionnement d'air ; les travaux d'installations sanitaires y compris les installations d'épuration des eaux ;  
les travaux d'installation et d'entretien de voies ferrées ; les travaux d'installation d'échafaudages ;  
les travaux d'appropriation en vue de la création de plaines de jeux, de sports, de parcs et de jardins, sauf lorsque ces travaux constituent l'activité accessoire d'une entreprise ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles ;  
les travaux de pose de canalisations souterraines diverses, telles que distribution d'eau, câbles électriques ;  
la confection du béton dans des centrales spécialement équipées à cette fin et/ ou la livraison de béton aux utilisateurs ;  
la fabrication et/ou le placement de cheminées ornementales ; la pose de clôtures ;  
les travaux de taille de pierre, à l'exclusion de ceux relevant de la Commission paritaire de l'industrie de carrières ;  
le transport par eau éventuellement effectué par une des entreprises visées ci-dessus pour la réalisation de l'objet normal de cette entreprise.  
la préparation d'asphalte exclusivement pour la construction de routes dans des centrales

spécialement équipées à cette fin ;  
les travaux de coffrage et/ou de décoffrage ; les travaux d'installation de piscines ;  
l'injection de façades et/ou de parois, à l'exception de la préparation des produits chimiques y nécessaires et leur application subséquente pour autant que l'application de ces produits nécessite une connaissance particulière de procédés ou de techniques chimiques ;  
la confection de joints à des ponts et/ou des routes, à l'exception de la préparation des produits chimiques y nécessaires et leur application subséquente pour autant que l'application de ces produits nécessite une connaissance particulière de procédés ou de techniques chimiques ;  
la réparation du béton et/ou de résine de béton, à l'exception de la préparation des produits chimiques y nécessaires et leur application subséquente pour autant que l'application de ces produits nécessite une connaissance particulière de procédés ou de techniques chimiques ;  
la mise en œuvre de produits chimiques dans le procédé de construction et/ou dans l'entretien ou la restauration de bâtiments, à l'exception de la préparation des produits chimiques y nécessaires et leur application subséquente pour autant que l'application de ces produits nécessite une connaissance particulière de procédés ou de

techniques chimiques ;  
la couverture et/ou l'étanchéité à l'eau de constructions et d'ouvrages d'art, à l'exception de la préparation des produits chimiques y nécessaires et leur application subséquente pour autant que l'application de ces produits nécessite une connaissance particulière de procédés ou de techniques chimiques ;  
les travaux d'assainissement du sol, pour lesquels ne sont pas utilisés des procédés chimiques spécifiques, y compris le nettoyage ex situ et in situ, le stockage et/ou le traitement de terre enlevée et transportée ;  
le traitement de déchets inertes et non-dangereux dans des installations servant particulièrement aux déchets provenant de travaux de construction.

b) les entreprises dont l'activité est la fabrication ainsi que le placement ou uniquement le placement de tous objets et produits en bois destinés à devenir immeubles par destination.

Relèvent également de la compétence de la Commission paritaire, les entreprises à savoir les personnes physiques ou morales, ou les particuliers, qui normalement n'exercent pas d'activités dans le secteur de la construction, mais qui exécutent occasionnellement des travaux de construction pour leur propre compte avec des ouvriers du bâtiment spécialement engagés à

cet effet et en vue de vendre cette construction en tout ou en partie. La compétence de la commission paritaire se limite à la durée de ces travaux de construction et aux ouvriers précités.

La commission paritaire n'est pas compétente pour le personnel navigant des entreprises qui effectuent des travaux de dragage sur mer.

#### **Indice ONSS 26 :**

- la fabrication ainsi que le placement d'éléments préfabriqués lorsque ces activités sont exercées en ordre principal par l'entreprise ;
- les travaux d'isolation thermique et acoustique ;
- les travaux de couverture de construction ;
- les travaux de charpenterie, à l'exception du montage de charpentes métalliques ;
- les travaux de vitrerie, de miroiterie, de vitraux et la mise en œuvre de tous les matériaux translucides ou transparents (comprennent en outre les travaux de pose de vitrerie, de glace, de miroiterie, de vitraux, de toutes autres matières translucides ou transparentes et la construction de parois et couvertures en béton transparent, les travaux préparatoires et accessoires à leur exécution) ;
- les travaux de peinture, décors et tapissage ;
- les travaux de marbrerie ;
- les travaux d'installation de chauffage,

- de ventilation et de conditionnement d'air ;
- les travaux d'installations sanitaires y compris les installations d'épuration des eaux ;
- le négoce et/ou la vente de matériaux de construction, y compris ceux de récupération ;
- la confection du béton dans des centrales spécialement équipées à cette fin et la livraison de ce produit aux utilisateurs ;
- la fabrication et/ou le placement de cheminées ornementales ;
- les travaux de taille de pierre, à l'exclusion de ceux relevant de la Commission paritaire de l'industrie des carrières.

#### Indice ONSS 44 :

- les travaux de carrelage et de mosaïque et tous autres travaux de revêtement des murs et du sol, le bois excepté ;
- les travaux de plafonnage et d'enduits ;
- les travaux de stuc et de staff.

#### Indice ONSS 54 :

- les travaux de rejointoyage ;
- les travaux de couverture.

## CHAPITRE I SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITÉS

### 1. SALAIRES : 6 SALAIRES DE BASE ET MODALITÉS

#### Fixation des salaires (CCT du 29 juin 2017 – barèmes des salaires sectoriels)

Art. 7. Les salaires sont fixés suivant :

- la qualification professionnelle des ouvriers (voir CCT du 12 juin 2014 concernant les catégories d'ouvriers)
- l'âge des jeunes ouvriers (art. 9, art. 10).

#### Salaires de base

Les salaires minima sont fixés selon 6 catégories :

Catégorie	Salaires au 01.01.2018
I	13,994 €
I A	14,688 €
II	14,916 €
II A	15,661 €
III	15,864 €
IV	16,839 €

Pour la description de ces catégories, voir partie I, point 2.

Il existe 2 catégories particulières qui donnent droit à un supplément de salaire (voir chapitre 1, point 3) :

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

#### Octroi des 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».

#### 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 1<sup>er</sup> trimestre (janvier, février, mars) sont obtenus en multipliant les salaires minima du 4<sup>e</sup> 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 2<sup>e</sup> trimestre (avril, mai, juin) sont obtenus en multipliant les salaires minima du 1<sup>er</sup> 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 3<sup>e</sup> trimestre (juillet, août, septembre) sont obtenus en multipliant les salaires minima du 2<sup>e</sup> 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 4<sup>e</sup> trimestre (octobre, novembre, décembre) sont obtenus en multipliant les salaires minima du 3<sup>e</sup> 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 jusque 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 conventionnels mais pas de la partie payée en supplément.

**Exemple :** vous recevez le salaire conventionnel d'un qualifié I + 0,496 €. En cas d'indexation des salaires, vous recevrez le salaire conventionnel indexé 1<sup>er</sup> échelon + 0,496 €.

« 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 :
  - a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur base d'une même unité de mesure ;
  - b) 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 – CATÉGORIES D'OUVRIERS)

### 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.

### 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.

### **Catégorie I A (art. 5)**

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.

### **Catégorie II (art. 6)**

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'asbeste ou de matériaux contenant de l'asbeste : les ouvriers qui utilisent des moyens de protection spécifiques et qui sont exposés à l'asbeste ;
- Divers : charretiers ; chauffeurs de machines à vapeur fixes ou mobiles ; préposés aux appareils simples de levage.

### **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.

### **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'asbeste ou de matériaux contenant de l'asbeste.

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.

#### **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) :

- asphalt-plants avec prédoseur et silos ;
- compacteurs sur pneus à ballaster, automoteurs ou à tracter ;
- dumpers diesel ;
- excavateurs à godets sur chenilles, diesel ou électriques ;
- grues-portique ;
- grues-tour d'une capacité minimum de 50 tonnes/mètre ;
- machines racleuses pour revêtement hydrocarboné ;
- motor-scrapers diesel à 2 ou 3 essieux, autochargeurs, diesel-électriques ;
- niveleuses automotrices diesel ;
- pelles mécaniques, excavateurs à grappin ou draglines, sur chenilles, électriques, diesel ou diesel-électrique ;
- pelles mécaniques, excavateurs à grappin ou draglines sur châssis-camion ;
- pelles mécaniques et excavateurs à commande hydraulique sur chenilles ou sur châssis-camion ;
- pelleteuses et chargeurs diesel, sur chenilles ou sur pneus ;
- pushers dozers sur pneus ;
- rouleaux compresseurs diesel tricycles ou tandem à bandages lisses, vibrants à bandages lisses automoteurs ;

- tracteurs sur chenilles équipés avec angledozer ou bulldozer à commande hydraulique, diesel, à transmission mécanique ou power shift ;
- vibro-finisseuses avec correcteur pour routes en béton ;
- vibro-finisseuses pour revêtements hydrocarbonés, avec et sans tapis d'alimentation, avec et sans trémie ;
- vibro-finisseuses pour routes en béton de ciment.

Sont également considérés comme des ouvriers de la catégorie IV :

- ouvriers polyvalents ;
- fumistes ;
- les conducteurs de grue sur pneus dont les pneus sont indispensables pour l'exécution de travaux sur chantier ;
- les mécaniciens d'atelier travaillant soit en atelier, soit au dépannage sur chantier ;
- 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 ;

- 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'asbeste ou de matériaux contenant de l'asbeste : les ouvriers qui peuvent préparer le chantier d'une manière indépendante.

### 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

#### 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.

#### 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'équipes ne peut être inférieur au salaire conventionnel de l'ouvrier de la qualification professionnelle la plus élevée, majoré de 10 %.

### 4. SALAIRE DES JEUNES OUVRIERS (CCT DU 12 JUIN 2014 – BARÈMES DES SALAIRES SECTORIELS)

Le salaire des travailleurs jusque 18 ans est fixé comme suit (art. 9) :

Age	% salaire manoeuvre
15 ans	54 %
15 ans et 6 mois	59 %
16 ans	64 %
16 ans et 6 mois	74 %
17 ans	84 %
17 ans et 6 mois	94 %
18 ans	100 %

#### Job-étudiant (art. 10)

Les étudiants qui ont un contrat de travail pour étudiants ont droit à 10,018 € s'ils suivent une formation construction. Les autres ont droit à 9,190 € (salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2017).

Ces salaires horaires sont indexés chaque année au 1<sup>er</sup> juillet.

### 5. SUPPLÉMENTS DE SALAIRE POUR TRAVAUX SPÉCIAUX (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.

#### Cumul des suppléments de salaire pour travaux spéciaux (art. 4)

Dans certains cas, les suppléments de salaire pour travaux spéciaux prévus aux articles 2 (voir I.) et 3 peuvent être cumulés (voir ci-après II).

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.

## I. 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.

En conséquence, 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

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. 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 0,466 € est octroyé. 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)	25
Travaux effectués par les peigneurs de rocher à partir de 15 mètres de vide	25
Construction de cheminées d'usines	40
<b>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</b>	
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
<b>Ce supplément de salaire est accordé aux ouvriers dont la spécialité est la réparation de cheminées d'usines, à l'exclusion de ceux travaillant au sol</b>	
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
<b>La hauteur est toujours calculée à partir du radier</b>	

Travaux de gros-œuvres (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).

## II. 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 :

A. 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
<b>Ce supplément de salaire n'est pas applicable aux ouvriers-couvreurs</b>	
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

B. Liste des travaux incommodes ou pénibles

	Travail des ouvriers chargés effectivement
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	30
Travail avec air comprimé :	
Pression de 0 à 1.250 g/cm <sup>2</sup>	50
Pression de 1.251 à 2.000 g/cm <sup>2</sup>	100
Pression de 2.001 à 2.500 g/cm <sup>2</sup>	200
Pression de 2.501 à 3.000 g/cm <sup>2</sup>	300

Les prestations suivantes sont demandées aux travailleurs : 2.001 à 2.500 g/cm<sup>2</sup> : 6 équipes de 4 heures

Pression de : 2.501 à 3.000 g/cm<sup>2</sup> : 8 équipes de 3 heures

0 à 1.250 g/cm<sup>2</sup> : 3 équipes de 8 heures

1.251 à 2.000 g/cm<sup>2</sup> : 4 équipes de 6 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. PRIMES POUR TRAVAUX EN ÉQUIPES (CCT DU 12 JUIN 2014 – SUPPLÉMENTS 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 « Durée du travail et temps de travail »)

## 7. 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).

## 8. INDEMNITÉS POUR OUTILS (CCT DU 12 JUIN 2014 – CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES)

### A. INDEMNITÉS POUR USURE D'OUTILS (montants à partir du 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).

### B. FOURNITURE 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)

## 9. FRAIS DE DÉPLACEMENT ET INDEMNITÉ DE MOBILITÉ (CCT DU 12 JUIN 2014 - INTERVENTION DANS LES FRAIS DE DÉPLACEMENT)

### 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.

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.

### 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.

### Transport avec son propre véhicule

Lorsque l'employeur n'organise pas le transport collectif et lorsque l'ouvrier doit se déplacer, à la demande de son employeur, avec son propre véhicule de son domicile directement vers le chantier mobile : remboursement des frais de déplacement (100 % carte train) à partir du 1<sup>er</sup> km.

### 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. 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 1<sup>er</sup> km.

### 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.

### 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 de la présente convention, 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.

### Indemnité de 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.

### 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.

### Autre moyen de transport

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

Distance totale réellement parcourue par jour	Indemnité de mobilité par km aller et retour
0 à 59 km	0,0516 €
60 à 77 km	0,0563 €
78 à 103 km	0,0583 €
104 à 129 km	0,0603 €
130 à 155 km	0,0644 €
156 à 207 km	0,0682 €
208 à 259 km	0,0703 €
260 km et plus	0,0723 €

### Chauffeur

L'ouvrier qui conduit du personnel jusqu'au et du 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 compte de l'employeur, à une indemnité corrigée de mobilité à titre de compensation forfaitaire. Celle-ci est égale à 0,1316 € 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 retour 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. Le chauffeur qui ne conduit pas de personnel reçoit l'indemnité passager. Si, par déplacement, le temps de parcours dépasse 2 heures, il doit y avoir deux chauffeurs.

### 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.

### 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.

### 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.

### Plan de mobilité

Il est recommandé aux entreprises d'établir un plan de mobilité 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.

### 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 01.02.2017)

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité
	Montant hebdomadaire	Montant journalier
1	10,50	
2	10,50	
3	10,50	
4	11,40	
5	12,30	0,4350
6	13,05	0,5220
7	13,95	0,6090
8	14,70	0,6960
9	15,30	0,7830
10	16,20	0,8700
11	17,10	0,9570
12	17,70	1,0440
13	18,60	1,1310
14	19,50	1,2180
15	20,10	1,3050
16	21,00	1,3920
17	21,60	1,4790
18	22,50	1,5660
19	23,40	1,6530
20	24,00	1,7400
21	24,90	1,8270
22	25,80	1,9140
23	26,40	2,0010
24	27,30	2,0880
25	27,90	2,1750
26	28,80	2,2620
27	29,70	2,3490
28	30,30	2,4360
29	31,20	2,5230
30	32,10	2,6100
31	33,30	2,6970
32	33,30	2,7840
33	33,30	2,8710
34	35,10	2,9580
35	35,10	3,0450
36	35,10	3,1320
37	37,20	3,2190
38	37,20	3,3060

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité
	Montant hebdomadaire	Montant journalier
39	37,20	3,3930
40	39,00	3,4800
41	39,00	3,5670
42	39,00	3,6540
43	41,10	3,7410
44	41,10	3,8280
45	41,10	3,9150
46	42,90	4,0020
47	42,90	4,0890
48	42,90	4,1760
49	44,70	4,2630
50	44,70	4,3500
51	44,70	4,4370
52	46,20	4,5240
53	46,20	4,6110
54	46,20	4,6980
55	47,70	4,7850
56	47,70	4,8720
57	47,70	4,9590
58	48,90	5,0460
59	48,90	5,1330
60	48,90	5,2200
61	50,70	5,3070
62	50,70	5,3940
63	50,70	5,4810
64	50,70	5,5680
65	50,70	5,6550
66	53,10	5,7420
67	53,10	5,8290
68	53,10	5,9160
69	53,10	6,0030
70	53,10	6,0900
71	55,50	6,1770
72	55,50	6,2640
73	55,50	6,3510
74	55,50	6,4380
75	55,50	6,5250
76	57,60	6,6120

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité
	Montant hebdomadaire	Montant journalier
77	57,60	6,6990
78	57,60	6,7860
79	57,60	6,8730
80	57,60	6,9600
81	60,00	7,0470
82	60,00	7,1340
83	60,00	7,2210
84	60,00	7,3080
85	60,00	7,3950
86	62,10	7,4820
87	62,10	7,5690
88	62,10	7,6560
89	62,10	7,7430
90	62,10	7,8300
91	64,50	7,9170
92	64,50	8,0040
93	64,50	8,0910
94	64,50	8,1780
95	64,50	8,2650
96	66,90	8,3520
97	66,90	8,4390
98	66,90	8,5260
99	66,90	8,6130
100	66,90	8,7000
101	69,00	8,7870
102	69,00	8,8740
103	69,00	8,9610
104	69,00	9,0480
105	69,00	9,1350
106	71,40	9,2220
107	71,40	9,3090
108	71,40	9,3960
109	71,40	9,4830
110	71,40	9,5700
111	73,80	9,6570
112	73,80	9,7440

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité
	Montant hebdomadaire	Montant journalier
114	73,80	9,9180
115	73,80	10,0050
116	75,90	10,0920
117	75,90	10,1790
118	75,90	10,2660
119	75,90	10,3530
120	75,90	10,4400
121	78,30	10,5270
122	78,30	10,6140
123	78,30	10,7010
124	78,30	10,7880
125	78,30	10,8750
126	80,70	10,9620
127	80,70	11,0490
128	80,70	11,1360
129	80,70	11,2230
130	80,70	11,3100
131	82,80	11,3970
132	82,80	11,4840
133	82,80	11,5710
134	82,80	11,6580
135	82,80	11,7450
136	85,20	11,8320
137	85,20	11,9190
138	85,20	12,0060
139	85,20	12,0930
140	85,20	12,1800
141	87,60	12,2670
142	87,60	12,3540
143	87,60	12,4410
144	87,60	12,5280
145	87,60	12,6150
146	90,60	12,7020
147	90,60	12,7890
148	90,60	12,8760
149	90,60	12,9630

## BARÈME B - OUVRIERS QUI SE DÉPLACENT PAR TOUS AUTRES MOYENS

(valable à partir du 01.02.2017)

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité montant par jour	
Distance totale réelle par jour	Montant par semaine	Passager	Chauffeur
1	5,25	0,0516*	0,1316
2	10,50	0,1032*	0,2632
3	10,50	0,1548*	0,3948
4	10,50	0,2064*	0,5264
5	10,50	0,2580*	0,6580
6	10,50	0,3096*	0,7896
7	10,95	0,3612*	0,9212
8	11,40	0,4128*	1,0528
9	11,85	0,4644*	1,1844
10	12,30	0,5160	1,3160
11	12,68	0,5676	1,4476
12	13,05	0,6192	1,5792
13	13,50	0,6708	1,7108
14	13,95	0,7224	1,8424
15	14,33	0,7740	1,9740
16	14,70	0,8256	2,1056
17	15,45	0,8772	2,2372
18	16,20	0,9288	2,3688
19	16,65	0,9804	2,5004
20	17,10	1,0320	2,6320
21	17,40	1,0836	2,7636
22	17,70	1,1352	2,8952
23	18,15	1,1868	3,0268
24	18,60	1,2384	3,1584
25	19,05	1,2900	3,2900
26	19,50	1,3416	3,4216
27	19,80	1,3932	3,5532
28	20,10	1,4448	3,6848
29	20,55	1,4964	3,8164
30	21,00	1,5480	3,9480
31	21,30	1,5996	4,0796

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité montant par jour	
Distance totale réelle par jour	Montant par semaine	Passager	Chauffeur
32	21,60	1,6512	4,2112
33	22,05	1,7028	4,3428
34	22,50	1,7544	4,4744
35	23,25	1,8060	4,6060
36	24,00	1,8576	4,7376
37	24,00	1,9092	4,8692
38	24,00	1,9608	5,0008
39	24,45	2,0124	5,1324
40	24,90	2,0640	5,2640
41	25,35	2,1156	5,3956
42	25,80	2,1672	5,5272
43	26,55	2,2188	5,6588
44	27,30	2,2704	5,7904
45	27,60	2,3220	5,9220
46	27,90	2,3736	6,0536
47	28,35	2,4252	6,1852
48	28,80	2,4768	6,3168
49	29,25	2,5284	6,4484
50	29,70	2,5800	6,5800
51	30,00	2,6316	6,7116
52	30,30	2,6832	6,8432
53	30,75	2,7348	6,9748
54	31,20	2,7864	7,1064
55	31,65	2,8380	7,2380
56	32,10	2,8896	7,3696
57	32,70	2,9412	7,5012
58	33,30	2,9928	7,6328
59	33,30	3,0444	7,7644
60	33,30	3,3780	7,8960
61	34,20	3,4343	8,0276
62	35,10	3,4906	8,1592

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité montant par jour	
Distance totale réelle par jour	Montant par semaine	Passager	Chauffeur
63	35,10	3,5469	8,2908
64	35,10	3,6032	8,4224
65	35,10	3,6595	8,5540
66	35,10	3,7158	8,6856
67	35,10	3,7721	8,8172
68	35,10	3,8284	8,9488
69	36,15	3,8847	9,0804
70	37,20	3,9410	9,2120
71	37,20	3,9973	9,3436
72	37,20	4,0536	9,4752
73	38,10	4,1099	9,6068
74	39,00	4,1662	9,7384
75	39,00	4,2225	9,8700
76	39,00	4,2788	10,0016
77	40,05	4,3351	10,1332
78	41,10	4,3914	10,2648
79	41,10	4,4477	10,3964
80	41,10	4,5040	10,5280
81	42,00	4,5603	10,6596
82	42,90	4,6166	10,7912
83	42,90	4,6729	10,9228
84	42,90	4,7292	11,0544
85	42,90	4,7855	11,1860
86	42,90	4,8418	11,3176
87	43,80	4,8981	11,4492
88	44,70	4,9544	11,5808
89	44,70	5,0107	11,7124
90	44,70	5,0670	11,8440
91	44,70	5,1233	11,9756
92	44,70	5,1796	12,1072
93	45,45	5,2359	12,2388
94	46,20	5,2922	12,3704
95	46,20	5,3485	12,5020
96	46,20	5,4048	12,6336
97	46,95	5,4611	12,7652
98	47,70	5,5174	12,8968
99	47,70	5,5737	13,0284
100	47,70	5,6300	13,1600

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité montant par jour	
Distance totale réelle par jour	Montant par semaine	Passager	Chauffeur
101	47,70	5,6863	13,2916
102	47,70	5,7426	13,4232
103	48,30	5,8049	13,5548
104	48,90	5,8672	13,6864
105	49,80	5,9335	13,8180
106	50,70	6,0049	13,9496
107	50,70	6,0763	14,0812
108	50,70	6,1477	14,2128
109	50,70	6,2191	14,3444
110	50,70	6,2905	14,4760
111	50,70	6,3619	14,6076
112	50,70	6,4333	14,7392
113	51,90	6,5047	14,8708
114	53,10	6,5761	15,0024
115	53,10	6,6475	15,1340
116	53,10	6,7189	15,2656
117	53,10	6,7903	15,3972
118	53,10	6,8617	15,5288
119	53,10	6,9331	15,6604
120	53,10	7,0045	15,7920
121	54,30	7,0759	15,9236
122	55,50	7,1473	16,0552
123	55,50	7,2187	16,1868
124	55,50	7,2901	16,3184
125	55,50	7,3615	16,4500
126	55,50	7,4329	16,5816
127	55,50	7,5043	16,7132
128	55,50	7,5757	16,8448
129	56,55	7,6471	16,9764
130	57,60	7,7185	17,1080
131	58,80	7,7899	17,2396
132	60,00	7,8613	17,3712
133	60,00	7,9327	17,5028
134	60,00	8,0041	17,6344
135	60,00	8,0755	17,7660
136	60,00	8,1469	17,8976
137	60,00	8,2183	18,0292
138	60,00	8,2897	18,1608

\* pas d'application si la distance totale réelle par jour est inférieure à 10 km.

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité montant par jour	
Distance totale réelle par jour	Montant par semaine	Passager	Chauffeur
139	61,05	8,9516	18,2924
140	62,10	9,0160	18,4240
141	62,10	9,0804	18,5556
142	62,10	9,1448	18,6872
143	62,10	9,2092	18,8188
144	62,10	9,2736	18,9504
145	62,10	9,3380	19,0820
146	62,10	9,4024	19,2136
147	63,30	9,4668	19,3452
148	64,50	9,5312	19,4768
149	64,50	9,5956	19,6084
150	64,50	9,6600	19,7400
151	64,50	9,7244	19,8716
152	64,50	9,7888	20,0032
153	64,50	9,8532	20,1348
154	64,50	9,9176	20,2664
155	66,75	9,9820	20,3980
156	69,00	10,6392	20,5296
157	69,00	10,7074	20,6612
158	69,00	10,7756	20,7928
159	69,00	10,8438	20,9244
160	69,00	10,9120	21,0560
161	69,00	10,9802	21,1876
162	69,00	11,0484	21,3192
163	70,20	11,1166	21,4508
164	71,40	11,1848	21,5824
165	71,40	11,2530	21,7140
166	71,40	11,3212	21,8456
167	71,40	11,3894	21,9772
168	71,40	11,4576	22,1088
169	72,60	11,5258	22,2404
170	73,80	11,5940	22,3720
171	73,80	11,6622	22,5036
172	73,80	11,7304	22,6352
173	73,80	11,7986	22,7668
174	73,80	11,8668	22,8984
175	74,85	11,9350	23,0300
176	75,90	12,0032	23,1616

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité montant par jour	
Distance totale réelle par jour	Montant par semaine	Passager	Chauffeur
177	75,90	12,0714	23,2932
178	75,90	12,1396	23,4248
179	75,90	12,2078	23,5564
180	75,90	12,2760	23,6880
181	75,90	12,3442	23,8196
182	75,90	12,4124	23,9512
183	77,10	12,4806	24,0828
184	78,30	12,5488	24,2144
185	78,30	12,6170	24,3460
186	78,30	12,6852	24,4776
187	78,30	12,7534	24,6092
188	78,30	12,8216	24,7408
189	78,30	12,8898	24,8724
190	78,30	12,9580	25,0040
191	79,50	13,0262	25,1356
192	80,70	13,0944	25,2672
193	80,70	13,1626	25,3988
194	80,70	13,2308	25,5304
195	80,70	13,2990	25,6620
196	80,70	13,3672	25,7936
197	80,70	13,4354	25,9252
198	80,70	13,5036	26,0568
199	81,75	13,5718	26,1884
200	82,80	13,6400	26,3200
201	82,80	13,7082	26,4516
202	82,80	13,7764	26,5832
203	82,80	13,8446	26,7148
204	82,80	13,9128	26,8464
205	82,80	13,9810	26,9780
206	82,80	14,0492	27,1096
207	84,00	14,1174	27,2412
208	85,20	14,6224	27,3728
209	86,40	14,6927	27,5044
210	87,60	14,7630	27,6360
211	87,60	14,8333	27,7676
212	87,60	14,9036	27,8992
213	87,60	14,9739	28,0308
214	87,60	15,0442	28,1624

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité montant par jour	
Distance totale réelle par jour	Montant par semaine	Passager	Chauffeur
215	87,60	15,1145	28,2940
216	87,60	15,1848	28,4256
217	89,10	15,2551	28,5572
218	90,60	15,3254	28,6888
219	90,60	15,3957	28,8204
220	90,60	15,4660	28,9520
221	90,60	15,5363	29,0836
222	90,60	15,6066	29,2152
223	91,35	15,6769	29,3468
224	92,10	15,7472	29,4784
225	92,10	15,8175	29,6100
226	92,10	15,8878	29,7416
227	92,10	15,9581	29,8732
228	92,10	16,0284	30,0048
229	92,10	16,0987	30,1364
230	92,10	16,1690	30,2680
231	93,15	16,2393	30,3996
232	94,20	16,3096	30,5312
233	94,20	16,3799	30,6628
234	94,20	16,4502	30,7944
235	94,20	16,5205	30,9260
236	94,20	16,5908	31,0576
237	94,20	16,6611	31,1892
238	94,20	16,7314	31,3208
239	95,55	16,8017	31,4524
240	96,90	16,8720	31,5840
241	96,90	16,9423	31,7156
242	96,90	17,0126	31,8472
243	96,90	17,0829	31,9788
244	96,90	17,1532	32,1104
245	97,95	17,2235	32,2420
246	99,00	17,2938	32,3736
247	99,00	17,3641	32,5052
248	99,00	17,4344	32,6368
249	99,00	17,5047	32,7684
250	99,00	17,5750	32,9000
251	99,00	17,6453	33,0316
252	99,00	17,7156	33,1632

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité montant par jour	
Distance totale réelle par jour	Montant par semaine	Passager	Chauffeur
253	100,05	17,7859	33,2948
254	101,10	17,8562	33,4264
255	101,10	17,9265	33,5580
256	101,10	17,9968	33,6896
257	101,10	18,0671	33,8212
258	101,10	18,1374	33,9528
259	102,30	18,2077	34,0844
260	103,50	18,2780	34,2160
261	104,70	18,3483	34,3476
262	105,90	18,4186	34,4792
263	105,90	19,0149	34,6108
264	105,90	19,0872	34,7424
265	105,90	19,1595	34,8740
266	105,90	19,2318	35,0056
267	105,90	19,3041	35,1372
268	105,90	19,3764	35,2688
269	106,95	19,4487	35,4004
270	108,00	19,5210	35,5320
271	108,00	19,5933	35,6636
272	108,00	19,6656	35,7952
273	108,00	19,7379	35,9268
274	108,00	19,8102	36,0584
275	109,20	19,8825	36,1900
276	110,40	19,9548	36,3216
277	110,40	20,0271	36,4532
278	110,40	20,0994	36,5848
279	110,40	20,1717	36,7164
280	110,40	20,2440	36,8480
281	110,40	20,3163	36,9796
282	110,40	20,3886	37,1112
283	111,45	20,4609	37,2428
284	112,50	20,5332	37,3744
285	112,50	20,6055	37,5060
286	112,50	20,6778	37,6376
287	112,50	20,7501	37,7692
288	112,50	20,8224	37,9008
289	112,50	20,8947	38,0324
290	112,50	20,9670	38,1640

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité montant par jour	
Distance totale réelle par jour	Montant par semaine	Passager	Chauffeur
291	112,50	21,0393	38,2956
292	112,50	21,1116	38,4272
293	112,50	21,1839	38,5588
294	112,50	21,2562	38,6904
295	112,50	21,3285	38,8220
296	112,50	21,4008	38,9536
297	112,50	21,4731	39,0852
298	112,50	21,5454	39,2168
299	112,50	21,6177	39,3484
300	112,50	21,6900	39,4800
301	112,50	21,7623	39,6116
302	112,50	21,8346	39,7432
303	112,50	21,9069	39,8748
304	112,50	21,9792	40,0064
305	112,50	22,0515	40,1380
306	112,50	22,1238	40,2696
307	112,50	22,1961	40,4012
308	112,50	22,2684	40,5328
309	112,50	22,3407	40,6644
310	112,50	22,4130	40,7960
311	112,50	22,4853	40,9276
312	112,50	22,5576	41,0592
313	112,50	22,6299	41,1908
314	112,50	22,7022	41,3224
315	112,50	22,7745	41,4540
316	112,50	22,8468	41,5856
317	112,50	22,9191	41,7172
318	112,50	22,9914	41,8488
319	112,50	23,0637	41,9804
320	112,50	23,1360	42,1120

Distance en km	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité montant par jour	
Distance totale réelle par jour	Montant par semaine	Passager	Chauffeur
321	112,50	23,2083	42,2436
322	112,50	23,2806	42,3752
323	112,50	23,3529	42,5068
324	112,50	23,4252	42,6384
325	112,50	23,4975	42,7700
326	112,50	23,5698	42,9016
327	112,50	23,6421	43,0332
328	112,50	23,7144	43,1648
329	112,50	23,7867	43,2964
330	112,50	23,8590	43,4280
331	112,50	23,9313	43,5596
332	112,50	24,0036	43,6912
333	112,50	24,0759	43,8228
334	112,50	24,1482	43,9544
335	112,50	24,2205	44,0860
336	112,50	24,2928	44,2176
337	112,50	24,3651	44,3492
338	112,50	24,4374	44,4808
339	112,50	24,5097	44,6124
340	112,50	24,5820	44,7440
341	112,50	24,6543	44,8756
342	112,50	24,7266	45,0072
343	112,50	24,7989	45,1388
344	112,50	24,8712	45,2704
345	112,50	24,9435	45,4020
346	112,50	25,0158	45,5336
347	112,50	25,0881	45,6652
348	112,50	25,1604	45,7968
349	112,50	25,2327	45,9284
350	112,50	25,3050	46,0600

## 10. LOGEMENT ET 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 journellement 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.

a) Taux des indemnités valables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

- indemnité de logement : 12,79 €
- indemnité de nourriture : 26,91 €

b) 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 :

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

## 11. 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)

## 12. CRÉDIT-TEMPS (CCT DU 10 DÉCEMBRE 2015 – CRÉDIT-TEMPS)

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).

### **13. EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE (CCT DU 29 JUIN 2017- EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE)**

En 2017 et 2018, il est possible d'entrer dans un système d'emploi de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans. Ceci vous donne la possibilité de travailler, par exemple à 4/5°.

Conditions :

- le travailleur peut justifier 25 ans de carrière professionnelle salariée ;
- 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.

### **14. 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 1<sup>er</sup> 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 au 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. CONGÉ D'ANCIENNETÉ (CCT DU 13 OCTOBRE 2011 – CONGÉ D'ANCIENNETÉ)**

A partir de 18 années d'ancienneté dans la même entreprise, l'ouvrier a droit, chaque année, à 1 jour de congé d'ancienneté à charge de l'employeur.

### **16. ÉCO-CHÈQUES (CCT DU 10 DÉCEMBRE 2015 – ÉCO-CHÈQUES)**

#### **A. MODALITÉS D'OCTROI**

Il est octroyé, un fois par an au mois de mai, des éco-chèques d'une valeur de 100 € 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 1<sup>er</sup> 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 : 100 €/12
- Par mois incomplet de service actif : (nombre de jours calendrier en service actif/ nombre de jours calendrier du mois concerné) x (100 €/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 précitée 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 précitée.

En principe, les éco-chèques peuvent uniquement encore être délivrés sous forme électronique à partir de 2018.

## B. CONVERSION EN ENTREPRISES

L'avantage des éco-chèques fixé par la présente CCT 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.

## C. 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 précitée.

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.

# CHAPITRE 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.

### A. DURÉE DE TRAVAIL NORMALE

- Quand faut-il travailler ?  
Le Règlement de travail
- Entre 6 et 19 heures
- Intervalles de repos
- Temps de disponibilité des chauffeurs de camion
- Le premier ou dernier déplacement

### B. RÉGIMES DEROGATOIRES

- Semaine de cinq jours
- AR 213 : 180 heures de crédit
- Chantier éloigné
- Travail en équipes

- Travail à feu continu
- Travaux préparatoires et compensatoires
- Semaine de travail flexible
- Travail de nuit

### C. HEURES SUPPLÉMENTAIRES TEMPORAIRES

- Surcroît extraordinaire de travail
- Travaux commandés par une nécessité imprévue
- Accident ou réparations urgentes

### D. HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES – LOI PEETERS

### E. SURSALAIRE

### F. REPOS COMPENSATOIRE

### G. FLEXIBILITÉ – CCT 42

## A. DURÉE DE TRAVAIL NORMALE (CCT DU 22 DÉCEMBRE 2005 « L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL »)

### A.1. La durée normale du temps de travail dans le secteur de la construction

- 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.

### **Quand faut-il travailler ?**

#### **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 ».

#### **Modification des heures**

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 chapitre « règlement de travail ».

Le délai relatif à l'annonce d'une modification des horaires est repris au 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 au 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 :
  - surcroît extraordinaire de travail,
- sans avis préalable :
  - accident et réparations urgentes,
  - travaux commandés par une nécessité imprévue.

#### **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.

- Dans les entreprises « négociants en matériaux » les limites de début et de fin de la journée de travail peuvent être fixées entre 5h et 19h30 pendant la période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre. Cette dérogation ne s'applique qu'aux ouvriers préposés à la livraison des matériaux de construction. Ce régime ne peut être appliqué que si l'employeur a introduit la demande auprès de la Commission Paritaire de la Construction.

#### **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.

#### **Temps de disponibilité des chauffeurs de camion**

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.

Le temps de disponibilité est limité à deux heures par jour avec un maximum de dix heures par semaine. Cette règle est liée à une attestation sectorielle.

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

Cette mesure est cumulable avec les dispositions de l'AR 213 ou la semaine de travail flexible (voir D. Heures supplémentaires temporaires).

#### **Le premier ou dernier déplacement**

Le temps suivant n'est pas considéré comme 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 (en quel 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.

## **B. LES RÉGIMES DÉROGATOIRES (CCT DU 22 DÉCEMBRE 2005 « L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL »)**

Dans les cas suivants, il peut être dérogé de façon permanente à la règle générale. Ceci implique toutefois la modification du règlement de travail afin d'adapter l'horaire. Quant aux dérogations temporaires (= heures supplémentaires), voir chapitre suivant.

- Semaine de cinq jours
- AR 213/ 180 heures de crédit
- Chantier éloigné
- Travail en équipes
- Travail à feu continu
- Travaux préparatoires et complémentaires
- Semaine de travail flexible (9h/j ou 10h/jour)

### **Semaine de cinq jours**

La limite journalière peut être portée à 9 heures si la semaine de cinq jours est d'application dans l'entreprise. La limite hebdomadaire de 40 heures reste valable.

- Règlement de travail : doit être adapté
- Sursalaire : aucun sursalaire n'est prévu pour la 9e h., sauf si la limite hebdomadaire de 40 h est dépassée.

### **L'arrêté royal 213**

(Arrêté royal 213 concernant la durée du temps de travail dans les entreprises de construction, CCT du 2 décembre 2005 « organisation du temps de travail »)

L'AR 213 : semaine de 9h/jour

### **Le régime**

L'arrêté royal 213 permet aux employeurs d'introduire une semaine durant laquelle la limite journalière de 8 heures peut être dépassée à raison de 1 heure maximum par jour. Sur une base annuelle, 180 heures de crédit peuvent être prestées au maximum (A.R. n° 213).

- Max 9h/jour
- Max 45h/semaine

### **Dans quel cas peut-on introduire ce régime ?**

> Période d'été

> Période d'intense activité

Il convient de noter que les heures complémentaires prestées dans le cadre de l'AR 213 ne peuvent pas excéder 180h/an.

### **L'AR 213 : travail le samedi (voir chapitre 6)**

Dans certains cas, l'AR 213 permet également à l'employeur d'introduire un régime de travail du samedi. En effet, parmi la réserve de 180h/an, il est possible d'utiliser 96h/an afin de prévoir le travail du samedi. (voir chapitre 6)

### **Procédure d'adhésion**

#### **130 premières heures :**

#### **Accord préalable**

#### **de la délégation syndicale**

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 son jugement dans les 30 jours ».
- à défaut de délégation syndicale l'employeur informe le Président de la commission paritaire.

#### **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.

- 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.
- Règlement de travail : 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. (Voir chapitre 6).
- 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. Constructif contrôle également le recours au chômage temporaire.

## Synthèse

Arrêté royal 213 : heures supplémentaires	
Base légale	Arrêté royal 213 concernant la durée du temps de travail dans les entreprises de construction
Durée journalière	Max. 9h/j.
Durée hebdomadaire	Max 45h/sem.
	<b>!!! Le total des heures supplémentaires prises avec l'AR 213 ne peut pas excéder 180h !!!</b>
Choix entre récupération <b>OU</b> sursalaire	Jour de repos compensatoire : 1 jour de repos pour 8h supplémentaires prestées. Les jour de repos compensatoires <b>DOIVENT</b> être pris dans les 6 mois suivants la prestations complémentaires
	Ou +20 % du salaire par heure supplémentaire prestée
	<b>!!!! Principe de la volonté de l'ouvrier !!!!</b>
Condition d'évocation	> Période d'été > Période d'intense activité

## Chantier éloigné (art.20§ 2 de la loi du 16 mars 1971 + Arrêté royal du 23 janvier 1986)

Possibilités :

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

Sur cette base, la limite journalière peut être portée à 10 h. pour les travailleurs qui ne peuvent regagner tous les jours

leur domicile. Il s'agit des travailleurs qui sont éloignés de chez eux pendant plus de 14 h. Le calcul des heures d'absence se fait au départ du domicile ou du lieu de résidence, sur base des horaires des transports publics et ce, quel que soit le véhicule utilisé par le travailleur, même si l'employeur organise lui-même le transport de son personnel. La limite hebdomadaire des 40 h. doit toutefois être respectée (4 j./sem.). Le régime de travail de 10 h. par jour peut être étendu à tous les travailleurs du chantier, si la majorité des travailleurs n'ont pas

La possibilité de regagner quotidiennement leur domicile ou lieu de résidence.

- Adaptation du règlement de travail
- Sursalaire : légalement, aucun sursalaire n'est prévu pour la 9e et la 10e h, sauf si la limite hebdomadaire de 40 h. est dépassée.

Pour le secteur de la construction, l'arrêté royal du 23 janvier 1986, spécifie que l'employeur ne peut faire appel à cette dérogation que si la majorité des travailleurs occupés sur le chantier ne peuvent pas rejoindre journallement leurs domicile.

## Travail en équipes (art 22 1° de la loi du 16 mars 1971)

Possibilités :

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

Sur cette base, l'employeur peut prévoir d'invoquer le travail en équipes successives dès lors qu'il y a l'existence de deux équipes, de composition identiques et qui e succèdent à un même poste de travail. Chaque équipe doit comprendre au moins deux travailleurs.

## Les équipes

- Se relaient au même poste de travail
- Se composent de manière à peu près identiques
- Doivent se suivre sans interruption. Elles peuvent se chevauchées dans une mesure limitée, mais ce chevauchement ne peut pas excéder la moitié de leurs tâches journalières normales.

Pour mettre en place ce système, il faut adapter le règlement de travail. Le règlement de travail doit indiquer le début et la fin de la journée, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'arrêts réguliers du travail. En outre, le règlement de travail doit comporter les horaires des différentes équipes.

## Rémunération du travail en équipes 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 (voir partie I, chapitre « supplément

en cas de travail en équipes successives »).

### Repos compensatoires

Octroi de jours de repos compensatoires en cas de dépassement de la limite hebdomadaire afin de garantir le respect de la durée hebdomadaire moyenne sur la période de référence.

### Pause-repas rémunérée

Si le travail s'effectue en trois équipes successives, chaque équipe bénéficie d'une pause-repas d'une demi-heure (voir partie I, chapitre « supplément en cas de travail en équipes successives »).

### Travail à feu continu (art. 22 2° de la loi du 16 mars 1971)

Possibilités :

- Max 12h/jour
- Max 50h/semaine ou 56h/semaine lorsque les prestations sont réparties sur 7 jours à raison de 8h/jour

Le travail à feu continu ne peut être instauré que pour des travaux qui, du fait de leur nature, ne peuvent être interrompus (= impossibilité technique). Des motifs économiques ou de rentabilité ne pourraient être utilisés comme critère.

- Règlement de travail doit être adapté
- Sursalaire : Pas de sursalaire

Repos compensatoires : Octroi de jours de repos compensatoires en cas de dépassement de la limite hebdomadaire

afin de garantir le respect de la durée hebdomadaire moyenne sur la période de référence

### Travaux préparatoires et complémentaires (art.24§ 1 de la loi du 16 mars 1971 et arrêté royal du 23 janvier 1986)

Possibilité :

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

La limite journalière peut être dépassée de maximum une heure et demie en vue de l'exécution de travaux préparatoires et complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors des heures normales de travail.

- Règlement de travail : doit être adapté.
- Sursalaire : paiement du sursalaire selon la règle générale, voir plus loin.
- Repos compensatoire : d'après la règle générale, voir plus loin.

### 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 œuvre ;
- 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 ; (A.R. du 23/1/1986)

### Semaine de travail flexible : régime sectoriel de 9h/ jour ou de 10h/jour (art 13 – 15 CCT du 22 décembre 2005 « organisation du temps de travail » et articles 29 à 35 de la CCT du 22 décembre 2005)

Possibilités :

- Max 9h/jour
- 45h/semaine prestées entre le lundi et le vendredi OU
- Max 10h/jour
- Max 50h/semaine

### Principe

- Objectif de l'introduction du régime de la semaine flexible doit être la réduction du nombre de journées de chômage temporaire ainsi que la limitation du recours aux heures supplémentaires
- Il s'agit d'un régime sectoriel alternatif. En ce sens, l'employeur peut toujours se prévaloir de l'art. 20

bis de la loi du 16 mars 1971 (semaine flexible CCT 42)

- Toutefois, si un employeur décide d'utiliser le régime sectoriel, il ne pourra plus se prévaloir de l'art 20 bis de loi du 16 mars 1971 (semaine flexible)
- Les dispositions de la CCT relative à la semaine de travail flexible ne sont pas cumulables avec les dispositions de l'AR 213. (cfr : heures supplémentaires temporaires - modification éventuelle).

### Repos compensatoires

La durée hebdomadaire moyenne de travail de 40 heures doit être respectée sur une période ininterrompue de 12 mois. Cette période se déroule du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars, à moins qu'elle ne soit définie différemment. Octroi de jours de repos compensatoires (1 jour de repos compensatoires = 8h complémentaires prestées). En cas d'application du régime de 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. (mais d'au moins 6 h. par jour).

### Période d'octroi des jours de repos compensatoires

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

\*\* Cf. Limite interne dans le secteur de la construction CCT du 12 juin 2014

### Avantages spécifiques

Paiement par Constructiv d'une somme équivalente au montant des allocations complémentaires de chômage qui n'ont pas été versées par le FSE du fait de l'application du régime sectoriel.

### Rémunération

- Les heures compensatoires 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 compensatoires prestées, les heures compensatoires récupérées et le solde (+ les données et les 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 en exécution de ce régime.

- 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).
- Le salaire garanti à charge de l'employeur en cas d'incapacité de travail est égal au 5<sup>ième</sup> du salaire hebdomadaire normal (40h.). La même chose vaut pour le calcul du petit chômage et des jours fériés.
- L'adhésion à ce système se fait pour minimum 1 an à maximum 2 ans.

### Procédure d'adhésion

- 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 » et 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. Document avec les différents horaires.

## Synthèse

Semaine de travail flexible : régime sectoriel (1)	
Base légale	CCT du 22 décembre 2005
Durée journalière	Max 9h/jour et Min. 6h/jour
Durée hebdomadaire	Max. 45h/semaine
Sursalaire	Pas de sursalaire
Repos compensatoire	1 jour de repos compensatoire = 8h supplémentaires prestées
	Octroi à la place de mise en chômage pour intempérie
	Octroi à la place de mise en chômage économique
Condition spécifique	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
Petits chômage et jours fériés	1/5 de la rémunération hebdomadaire

Semaine de travail flexible : régime sectoriel (2)	
Base légale	CCT du 22 décembre 2005
Durée journalière	Max 10h/jour et Min. 6h/jour
Durée hebdomadaire	Max. 50h/semaine
Sursalaire	Pas de sursalaire
Repos compensatoire	1 jour de repos compensatoire = 8h supplémentaires prestées
	Octroi à la place de mise en chômage pour intempérie
	Octroi à la place de mise en chômage économique
Condition spécifique	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
Petits chômage et jours fériés	1/5 de la rémunération hebdomadaire

## Travail de nuit (arrêté royal du 20 mai 1998 autorisant le travail de nuit)

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.

Cet AR stipule que les travailleurs peuvent être occupés la nuit afin d'effectuer les travaux suivants :

1. 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 :
  - les nécessités liées à la circulation routière, ferroviaire, aérienne ou navale.
  - des motifs de sécurité ou de santé des travailleurs ou des tiers ;
2. les travaux qui ne peuvent être réalisés à aucun autre moment de la journée là où la concomitance des activités de construction et d'autres activités au même endroit comporte un risque important pour la sécurité et la santé des travailleurs ou des tiers ;
3. 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 ;

4. les travaux de dragage.

## Suppléments de salaire 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.

## C. HEURES SUPPLÉMENTAIRES TEMPORAIRES

Un dépassement temporaire des limites n'est possible que dans les 4 cas repris ci-après. La délégation syndicale doit chaque fois vérifier si les faits, invoqués par l'employeur en vue de justifier les heures supplémentaires, répondent à un des cas suivants. Afin de permettre ce contrôle, l'employeur doit obtenir dans certains cas l'accord préalable de la délégation syndicale.

Quant au sursalaire et au repos compensatoire : voir plus loin.

## Surcroît extraordinaire de travail (art. 25 de la loi du 16 mars 1971 et arrêté royal)

Possibilités :

- 11h/jour
- 50h/semaine

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...

## Procédure Accord préalable de la délégation syndicale

La délégation syndicale doit donner son accord préalable sur base de la situation de l'entreprise. Elle peut juger de l'opportunité de la demande patronale d'effectuer du travail supplémentaire (par exemple en cas de travail imprévu). La délégation syndicale a un droit de veto dans ce cas.

L'inspection doit également donner son autorisation, l'ONEm doit être informé par après.

- Information des ouvriers : l'employeur doit informer les travailleurs concernés au moins 24 heures à l'avance au moyen d'un avis affiché.
- Limites maximales : 11 heures par jour et 50 heures par semaine.

- Ces limites ne peuvent être dépassées.
- Sursalaire : voir plus loin.
  - Récupération : la règle générale, voir plus loin.

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.

#### **Travaux commandés par une nécessité imprévue (art. 26 de la loi du 16 mars 1971)**

Possibilités :

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

La portée de cette dérogation doit rester très réduite. Il s'agit d'un événement imprévu se rapportant à la propre entreprise, 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.

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.

- Limites maximales : 11 h./jour et 50 h./semaine. Ces limites ne peuvent en aucun cas être dépassées.
- Sursalaire et repos compensatoire : voir plus loin.

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.

#### **Accident ou réparations urgentes (art. 26 de la loi du 16 mars 1971)**

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 dessein d'en 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 le conjurer 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.

- Pas de limites maximales.
- Sursalaire : selon la règle générale, voir plus loin. 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.
- Repos compensatoire : les heures supplémentaires dans l'entreprise elle-même ne doivent pas être récupérées. Quant aux accidents et réparations dans une autre entreprise, les règles ordinaires en matière de repos compensatoire doivent être appliquées (voir plus loin).

#### **D. HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES – LOI PEETERS (ART. 25 BIS DE LA LOI SUR LE TRAVAIL DU 16 MARS 1971)**

Nouvelle possibilité de prester 100 heures supplémentaires volontaires :

Moyennant l'accord et l'initiative du travailleur, un crédit de 100 heures supplémentaires est accordé par travailleur

- un accord individuel est nécessaire (valable au maximum pendant 6 mois);
- un sursalaire est dû (150 %) mais il n'y a pas de récupération possible
- les 25 premières heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées dans le calcul de la limite interne.

#### **E. SURSALAIRE**

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 j. de 8 h. et 1 j. de 9 h., 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 % pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et les jours fériés (ou jours de remplacement).

- Réduction d'impôts : 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...

- 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 d'accroissement 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 des impôts.

Paiement différé : Afin d'éviter qu'on ne paie pas un salaire pendant le repos compensatoire, le paiement du salaire afférent aux 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 %.

### F. REPOS COMPENSATOIRE

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

#### Choix de ne pas récupérer les heures supplémentaires

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.

#### Récupération

Sur base annuelle, la durée normale de travail ne peut 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.
- 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.
- 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.
- Cas spécifiques :
  - les 180 heures de crédit dans la construction : choix entre sursalaire et récupération,

- accident et réparation urgente dans l'entreprise même : pas de récupération.
- Dans les deux cas suivants, la règle générale est assouplie d'un crédit de 65 heures (voir plus haut) :
  - accroissement extraordinaire du travail,
  - accident et réparation dans une autre entreprise.

## G. FLEXIBILITÉ

### (loi du 17 mars 1987 et la CCT 42)

Un accord en matière de flexibilité peut être conclu dans les entreprises (CCT 42). Cette flexibilité peut uniquement être instaurée après la conclusion d'un accord dans l'entreprise. La délégation syndicale dispose d'un droit de veto à cet égard. Un tel accord doit être signé par un secrétaire syndical.

Nous conseillons donc de prendre immédiatement contact avec votre secrétaire syndical si l'employeur devait formuler une demande dans ce sens.

Il a été décidé au sein de la Commission Paritaire de développer un projet d'accord dans les entreprises (sans pour autant exclure d'autres conventions d'entreprise). Voir semaine de travail flexible (CCT du 22 décembre 2005).

## 2. CHÔMAGE TEMPORAIRE

- A. CHÔMAGE ÉCONOMIQUE
- B. JOURNÉE DE TRAVAIL NON COMMENCÉE OU INTERROMPUE
- C. SUSPENSION À CAUSE D'INTEMPÉRIES
- D. SUSPENSION POUR GEL

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

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

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

- une indemnité complémentaire en sus de l'indemnité chômage à condition qu'il soit détenteur d'une carte de légitimation d'ayant-droit. L'indemnité construction 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 sus de ce crédit de 60 jours. Voir plus loin au chapitre III, partie 2 - chômage.

- 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 l'intempérie-gel, cette lacune est compensée par « l'indemnité-gel complémentaire spéciale », voir plus loin au chapitre III, partie 2 - chômage, chapitre chômage. 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 d'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 d'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	Intempéries	Gel
Indemnité complémentaire	Indemnité construction 60 jours	Indemnité-gel	
Assimilation pour pécule	OUI	NON	NON (compensé par indemnité-gel)
Assimilation carte légitimation	OUI	NON	OUI
Assimilation prime syndicale	Max. 20 ou 40 jours	OUI	OUI

### 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 l'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.

Travail comme indépendant, pour un autre employeur ou en activité accessoire est indiqué au verso du document.

## Que 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 pour le gros-œuvre.

Voir également : Journée de travail non commencée ou interrompue.

## 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.

## Licenciement

En cas de licenciement, le préavis est suspendu pendant la période de chômage temporaire. Dans certains cas, le travailleur est habilité à donner sa démission sans préavis. Voir au chapitre « démission ».

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.

## A. CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

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

### 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

### 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.

### Quelles mentions doit contenir la notification ?

La notification doit contenir : l'identité des travailleurs que vous mettez 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 du régime.

### Durée

L'avertissement reprend la date du début et de la fin de la période de suspension. Maximum 4 semaines en cas de suspension totale.

### 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 récupération, grève.

## Sanction

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

## 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.

## B. JOURNÉE DE TRAVAIL NON COMMENCÉE OU INTERROMPUE

### 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.

### 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 votre arrivée sur le chantier, vous ne pouvez pas entamer le travail à cause du mauvais temps et vous devez rentrer à la maison, vous avez droit à l'allocation de chômage et conservez votre droit à l'indemnité de déplacement et de mobilité. Vous ne noircissez pas la case correspondante sur la carte C3.2A.
- Journée de travail interrompue : si le travail est interrompu dans le courant de la journée à cause du mauvais temps, vous avez 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.

### 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 assignée, 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.

**Par 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.

### C. SUSPENSION POUR CAUSE D'INTEMPÉRIES

La loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail stipule 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. »

### D. SUSPENSION POUR « GEL »

Les jours de chômage temporaire coïncidant avec une période d'intempéries-gel ou neige persistante, reconnue par le F.S.E. sont indemnisés séparément. Ces jours ouvrent le droit à une indemnité-gel, qui est octroyée en sus 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 essuyée en matière de pécule légal.

Ces jours entrent en ligne de compte pour l'obtention d'une carte de légitimation d'ayant droit. Voir : chapitre III, point 2. « chômage ».

### 3. LICENCIEMENT

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

- que le préavis soit signifié de façon valable ,
- que le délai de préavis soit respecté.

### Licenciement pour motif grave

En cas de licenciement pour motif grave, il est mis fin au contrat sans délai de préavis. Le motif grave équivaut à 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.

### 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 qui suit, il risque une sanction de l'ONEm.

## A. DÉLAI DE PRÉAVIS

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, ladite 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 qu'à partir du 01/01/18, les nouveaux délais de préavis plus élevés s'appliqueront également aux ouvriers de la construction !

### Licenciement en 2017

Ancienneté	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par l'ouvrier
< 3 mois	2 semaines	1 semaine
3 mois < 6 mois	4 semaines	2 semaines
6 mois < 5 ans	5 semaines	2 semaines
5 < 10 ans	6 semaines	3 semaines
10 < 15 ans	8 semaines	4 semaines
15 < 20 ans	12 semaines	6 semaines
20 ans et plus	16 semaines	8 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

### 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

Les nouveaux délais de préavis à partir du 01/01/2018 sont calculés à partir du 1/1/2014 comme cela a été le cas pour presque tous les secteurs en 2014.

Nous distinguons 2 possibilités :

- Si le contrat de travail a entamé à partir du 01 janvier 2014, les nouveaux délais de préavis sont d'application en cas de licenciement
- Au cas où le contrat de travail a entamé avant le 01 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 01 janvier 2014, il faut utiliser les nouveaux délais de préavis. Ensuite on additionne les de parties pour arriver au délais de préavis total.
  - Pour le calcul des « anciens » délais de préavis sectoriels, il faut faire une distinction entre les contrats de travail ayant entamé avant et après le 01.01.2012.

### 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 1<sup>er</sup> 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 à partir du 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 1<sup>er</sup> 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 prépension (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 délais de préavis ne peut jamais dépasser 13 semaines en cas de démission.

#### 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 afférent à la période de préavis ordinaire.

#### Exemption de prestations

L'employeur peut exempter de prestations le travailleur pendant la période de préavis. L'interdiction

de prestations équivaut toutefois à une rupture de contrat, dans ce cas l'indemnité de rupture est due pour la période restante.

#### 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 ne sont limitées à une ou deux par semaine sans que la durée totale de l'absence puisse dépasser un jour de travail par semaine.

#### 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 interrompu pendant les suspensions suivantes :
  - la période principale (fin d'année) des jours de repos dans la construction ;
  - les vacances (tant collectives qu'individuelles) ;
  - maladie/accident ;
  - intempéries/chômage économique ;
  - jours complets de récupération à la suite d'heures supplémentaires ;
  - grève.

#### Détention préventive

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.

#### B. COMMENT LE PRÉAVIS EST-IL SIGNIFIÉ ?

L'employeur peut signifier le préavis par :

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

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

Le travailleur peut signifier 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 3<sup>e</sup> jour après l'expédition, voir plus haut) ;
- par une signification par exploit de justice.

#### 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 signifié d'une autre manière.

#### 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)

#### 4. 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.

RAISONS D'ABSENCE	DURÉE D'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 sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.
Naissance d'un enfant de l'ouvrier si la filiation de cet enfant est établie à l'égard du père.	Congé de paternité : 10 jours au choix durant les 4 mois qui suivent l'accouchement
Décès du conjoint ou de la personne avec laquelle l'ouvrier cohabite légalement ou	4 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles
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 sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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 sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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 la cérémonie.
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.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Adoption d'un enfant	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maximum 6 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.</li> <li>- Maximum 4 semaines en cas d'adoption d'un enfant entre 3 ans et 8 ans.</li> </ul> <p>Les trois premiers jours sont payés par l'employeur. Les jours suivants sont indemnisés par la mutuelle.</p>

\* 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.

#### Remarques :

- L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime.
- Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, 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.

## 5. 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. 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.

#### Pendant une suspension

L'ouvrier conserve le droit au salaire afférent aux 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). (A.R. du 18 avril 1974, art. 12 et 13)

#### 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 la durée de l'occupation se situe entre 15 jours calendrier et 1 mois sans interruption attribuable au travailleur, 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 sans interruption attribuable au travailleur, 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. (A.R. du 25 avril 1999).

## Les jours fériés de Noël et du 1<sup>er</sup> janvier

La CCT construction ouvre le droit au salaire afférent à ces 2 jours fériés lorsqu'ils tombent pendant les 60 premiers jours après licenciement par un employeur de la construction, sauf pour motif grave. (CCT du 30 juin 1980, art. 3).

## 6. TRAVAIL LE SAMEDI

**Règle générale :** le samedi a le statut de jour de repos obligatoire dans la construction.

Les exceptions suivantes sont possibles :

- AR 213,
- Accident, réparation urgente et nécessité imprévue
- situations spécifiques,
- négoce en matériaux de construction
- CCT 42

### AR 213

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

- dans certaines circonstances
- sous des conditions très strictes
- moyennant l'assentiment du syndicat

### 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 autres,

- lors de travaux qui pour des raisons techniques ne sauraient être combinés avec d'autres.

### Sous des conditions très 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 payement 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 d'ailleurs par l'employeur. Sur chantier, l'ouvrier doit être porteur de ce document.

### 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.

### Synthèse

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	Jour de repos compensatoire > 1j = 8h prestée (selon le choix du travailleur) Rémunération : +50 % du salaire pour les heures supplémentaires prestées (qu'il y ait repos compensatoire ou non)
Conditions d'évocation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les travaux qui ne peuvent être exécutés à aucun autre moment</li> <li>• 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</li> <li>• Les travaux qui ne sont pas compatibles avec d'autres activités pour des raisons techniques</li> </ul>

### Accident, réparation urgente et nécessité imprévue

Ces exceptions sont prévues par la loi générale 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 inconvénient importants pour la bonne marche de l'entreprise.
- quant au travail nécessité par une urgence 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 (des lois sociales).

Ces cas sont à interpréter d'une manière très restrictive et leur application n'intervient que dans des cas extrêmement exceptionnels.. A chaque fois est requis 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).

### **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 propre entreprise

### **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

### **Négoce de matériaux de construction (Art. 54 CCT du 22 décembre 2005)**

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 lundi.

### **Situations spécifiques**

Après accord entre l'employeur et la délégation syndicale, ou à défaut de celle-ci, avec des représentants des ouvriers, 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, au règlement de travail.

En ce qui concerne la modification du règlement, il y a lieu de suivre la procédure spéciale (voir chapitre « règlement de travail »).

## **7. RÈGLEMENT DE TRAVAIL**

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.

## **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'embauchage 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 (1<sup>er</sup> janvier, Lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> 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.** A 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.** Délais de préavis

**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 d'identité et/ou sa carte de fidélité ;
- c) 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 ;

- d) 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 ;
- e) 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

**Art. 14.** Pour bénéficier des protections prévues dans le cadre du service militaire (article 38 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), l'ouvrier est tenu de présenter sa lettre de convocation à l'employeur ou à son préposé.

Celui-ci, pour attester qu'il en a pris connaissance, y apposera sa signature

et mentionnera également la date à laquelle cette signature a été apposée. La date apposée par l'employeur ou son préposé sera considérée comme étant celle à laquelle la notification a eu lieu.

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 ... 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 visé au 2 ci-dessus 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. 16.** 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. 17.** 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. 18.** 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. 19.** 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. 20.** 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 réglant 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. 21.** 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. 22.**

- 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. 23.** 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. 24.** 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. 25.** 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 : ...

## 8. FORMATION

### Constructiv

Constructiv, anciennement fvb-ffc Constructiv, est le Fonds de Formation professionnelle de la Construction. Il s'adresse à tous les ouvriers des entreprises de la construction actives en maçonnerie, bois, peinture, sanitaire et autres activités ressortissant de la Commission Paritaire 124.

Ses missions sont définies dans des CCT sectorielles et il est dirigé par un Conseil d'administration dans lequel sont représentées les organisations des travailleurs et des employeurs.

<http://www.constructiv.be/>

### **Formations pour les ouvriers (CCT du 25 juin 2009 – organisation des régimes de formation et d'emploi. Modifiée et prolongée jusqu'au 31 décembre 2018 par la CCT du 28 septembre 2017)**

Constructiv aide les entreprises à établir des plans et des projets de formation :

- Perfectionnement et recyclage lors des heures de travail, le soir, ou le samedi et lors des mois d'hiver. Une intervention est possible dans les frais de formation, le coût salarial de même qu'une prime pour les ouvriers du bâtiment suivant une formation en dehors de leurs heures de travail.

Pendant les heures de travail :

Un ouvrier suit une formation pendant les heures de travail. Il peut s'agir d'une formation interne en entreprise ou dans un centre de formation (Forem, Syntra, Vincotte, ...). L'ouvrier perçoit son salaire normal, Constructiv intervient, sous certaines conditions, partiellement dans le coût salarial et/ou de formation encouru par l'employeur.

Formation hivernale :

Un ouvrier suit une formation en période hivernale (= du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mars) dans un centre de formation. Elle a lieu en semaine et durant une période de chômage temporaire pour cause d'intempérie. L'ouvrier perçoit ses allocations de chômage, une indemnité complémentaire construction ainsi qu'une prime de 40 €. Sous certaines conditions, Constructiv intervient partiellement dans les frais de formation de l'employeur.

Formation le samedi et le soir :

Un ouvrier suit une formation le soir ou le samedi et bénéficie d'une prime de 50 € pour une formation le samedi. Il est octroyé 6,25 € par heure pour une formation le soir (max 250 €/an). Constructiv peut intervenir dans les frais de cette formation.

- Formations techniques, en sécurité et autres : travaux en hauteur, formation parrainage, désamiantage, opérations simples, premiers secours, sécurité de base (VCA), permis de conduire, cours de langue...

Il appert du rapport d'évaluation (année scolaire 2015-2016) que 37.998 ouvriers issus de 4.972 entreprises, ont suivi une formation, ce qui représente au total 844.724 heures de formation.

L'employeur ne peut obtenir une intervention financière de Constructiv

que s'il a déposé un plan de formation d'entreprise (PFE). Ce plan définit les formations et comporte aussi les perspectives en matière de recrutement. Il est soumis successivement à la délégation syndicale et à Constructiv (partenaires sociaux locaux).

### **Emplois-tremplin construction (ETC) (2017-2018)**

### **(CCT du 28 septembre 2017- Insertion durable, réinsertion et formation professionnelle des groupes à risques)**

Cette CCT décrit le statut et 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 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 6ième mois.
- ...

Salaires :

Jeunes disposant d'une formation en construction : catégorie 1 A Jeunes sans formation en construction : catégorie 1

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.

L'employeur reçoit une intervention de Constructiv pour chaque ETC, ainsi qu'une intervention pour la formation de base en sécurité.

### Régime d'apprentissage en alternance

Suite à la sixième réforme de l'État, les Communautés se sont vu attribuer au 1<sup>er</sup> septembre 2016 la compétence sur l'apprentissage industriel (AI). Au niveau fédéral, l'AI a donc été cessé. Par conséquent, le RAC et le RAJ (concrétisation de l'AI au sein du secteur de la construction) se vont vu disparaître. Ce transfert a entraîné d'importants changements au sein des différentes communautés en matière

d'apprentissage en alternance.

Les communautés ont opté pour des 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 œuvre 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 actuel bien connu 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).

Au sein du secteur de la construction, l'on fait référence au contrat de formation en alternance (CFA) qui assure une présence de plus de 20h/semaine à l'élève sur le lieu de travail.

La phase d'alternance cible les jeunes de 15 ans (min) à 26 ans (max)

Primes octroyées par les régions et communautés

	Région flamande et Région de Bruxelles-Capitale (néerlandophone)	Communauté française	Communauté germanophone	Région de Bruxelles-Capitale (francophone)
	Contrat de formation en alternance (OAO)	Contrat d'alternance unique	Duale Ausbildung	Contrat d'alternance Unique
Indemnité d'apprentissage/mois	453,20 € à 539,10 € (29 % à 34,5 % du RMMMGM)	265,64 € à 500,03 € 17 % à 32 % du RMMMGM en fonction du niveau de compétence	225,81 € à 513,14 €	17 % à 32 % du RMMMGM en fonction du niveau de compétence
Bonus de démarrage	500 € à la fin de la 1 <sup>ère</sup> et de la 2 <sup>e</sup> année 750 € à la fin de la 3 <sup>e</sup> année		500 € à la fin de la 1 <sup>ère</sup> et de la 2 <sup>e</sup> année 750 € à la fin de la 3 <sup>e</sup> année	500 € à la fin de la 1 <sup>ère</sup> et de la 2 <sup>e</sup> année 750 € à la fin de la 3 <sup>e</sup> année
Prime du jeune		750 € si réussite dernière année avec certification		

Primes sectorielles

Prime	Conditions d'octroi et modalités de paiement
1 <sup>ère</sup> prime : 200 €	Avoir réussi sa première année Etre toujours actif fin du 1 <sup>er</sup> trimestre de la 2 <sup>e</sup> année de formation Paiement fin du 1 <sup>er</sup> trimestre de la 2 <sup>e</sup> année de formation (décembre)
2 <sup>e</sup> prime : 330 €	Avoir réussi sa 2 <sup>e</sup> année Paiement fin du 1 <sup>er</sup> trimestre de la 3 <sup>e</sup> année de formation (décembre)
3 <sup>e</sup> prime : 500 €	Avoir réussi sa 3 <sup>e</sup> année Insertion dans le secteur via Emploi Tremplin Construction (ETC) Paiement lorsque le ETC prend cours
4 <sup>e</sup> prime : 500 €	Paiement après 1 an d'occupation via ETC
<b>Total 1500 €</b>	

**Formation de base pour les chômeurs (CCT du 25 juin 2009 – Octroi d'une prime de formation. Modifiée par la CCT du 08 juillet 2010, prolongée jusqu'au 31 décembre 2017 par la CCT du 12 juin 2014)**

Ce sont les formations pratiques-construction organisées par le FOREM/VDAB, Bruxelles-formation/Arbeitsamt pour les chômeurs complets.

La prime payée par Constructiv à l'ouvrier pour cette formation de base s'élève à 200 €. Elle sera payée après avoir achevé avec succès la formation d'une durée de minimum 200 heures, et après que l'ouvrier ait travaillé au moins 3 mois dans le secteur de la construction pendant les 18 mois qui suivent la fin de la formation.

Il doit également avoir suivi une formation en sécurité.

## **9. TRAVAIL INTERIMAIRE 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,
- un accroissement 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 le Constructiv qui délivre aussi l'attestation.

Cette attestation n'est pas requise pour les travailleurs intérimaires qui sont déjà détenteurs d'une attestation délivrée par ou validée par le 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 le Constructiv au nom de l'agence d'intérim, le nom et l'adresse du travailleur intérimaire ayant été complétés par ses soins.

### **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.

### **Recours au travail intérimaire en cas d'accroissement temporaire du volume de travail**

En cas d'accroissement 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 construction 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.

### **Le travail intérimaire visant l'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)**

Lors du travail intérimaire visant l'occupation d'un emploi vacant en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> 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.

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.

Nonobstant, 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 du recours au travail intérimaire dans le cadre du surcroît temporaire du volume de travail.

### **Conditions auxquelles doit répondre l'entreprise**

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, 1<sup>er</sup> 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, § 1 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 autorisées s'élève à 10 % du total des jours-homme ouvrables de l'année civile précédente.

Le total des jours-homme 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'un accroissement 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 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.

Les dispositions de l'AR du 19 février 1997 fixant les mesures relatives à 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 accident de travail survient à un intérimaire, l'utilisateur qui l'occupe devra effectuer les

diverses communications légales et reprendre l'accident de travail dans ses statistiques.

### 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.

## 10. 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.

### 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.

### Modalités d'application

La mise à disposition de personnel ne peut avoir lieu qu'entre entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction et qui ne font pas l'objet d'une obligation de retenue telle que définie par l'article 30 bis § 4 1<sup>er</sup> 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 § 1 du Code des impôts sur les revenus 1992.

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, rédigé avant le début de la mise à disposition, selon les modalités stipulées au chapitre IV de la présente convention collective de travail. La durée de la période de la mise à disposition est limitée à trois mois.

Pendant la période de la mise à disposition, visée à l'article 6, 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.

### Dispositions d'ordre administratif

Les demandes sont introduites au moyen du modèle de convention joint en annexe à la présente, 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 de l'employeur défini dans l'article 3.

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 ci-après la convention 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.

## 11. OUTPLACEMENT (CCT DU 28 SEPTEMBRE 2017 RELATIVE À L'ORGANISATION DES RÉGIMES DE FORMATION ET D'EMPLOI + CCT DU 29 JUIN 2017 RELATIVE À L'ORGANISATION D'UN RECLASSEMENT PROFESSIONNEL SECTORIEL POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS)

Outplacement = accompagnement d'ouvriers de la construction licenciés. Les ouvriers plus âgés ont droit à cet accompagnement. L'objectif est de leur trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi dans la construction.

### Qui peut y prétendre ?

Il faut compter au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise et :

- avoir atteint l'âge de 45 ans au minimum,
- ou de 40 ans s'il s'agit d'un travailleur non qualifié (catégorie salariale I & IA).

En cas de restructuration, de concordat judiciaire ou de faillite, vous pouvez toujours y prétendre quel que soit votre âge.

Vous n'y avez pas droit en cas de licenciement pour motif grave.

### Procédure

- L'outplacement vous est proposé : si vous répondez aux conditions, l'employeur est tenu de vous faire une offre d'outplacement dans un délai de quinze jours après la fin de votre

contrat de travail. L'employeur ne doit pas attendre la fin de votre contrat si celui-ci prévoit un délai de préavis à prester.

- Vous êtes d'accord? : vous disposez d'1 mois, à compter de la date de l'offre, pour marquer votre consentement par écrit.
- Attention : en cas de refus, vous risquez de perdre temporairement ou définitivement votre droit aux allocations de chômage.

### L'outplacement en soi

L'outplacement est gratuit. Le Fonds de formation professionnelle s'occupe en entier de son organisation. Les coûts sont pris en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par le Fonds Plusieurs bureaux ont été agréés par le secteur pour se charger de cet outplacement. Cette procédure est organisée à proximité de votre domicile et comporte trois phases. Durant 3 mois, vous avez droit à 30 heures d'accompagnement. Si au terme de cette première phase, vous n'avez pas encore trouvé un emploi, vous avez droit à 3 mois supplémentaires à concurrence de 20 heures et enfin une dernière phase de 6 mois à concurrence de 10 heures.

## CHAPITRE III SÉCURITÉ D'EXISTENCE

### 1. CARTE DE LEGITIMATION (CCT DU 13 SEPTEMBRE 2001 – MODALITÉS RELATIVES À L'ÉTABLISSEMENT ET À LA DÉLIVRANCE DES CARTES DE LÉGITIMATION DESTINÉES AUX OUVRIERS DE LA CONSTRUCTION)

- A. Les avantages d'une carte d'ayant droit.
- B. Combien de jours faut-il prouver ?
- C. Quels jours entrent en ligne de compte ?
- D. Assimilations et assouplissements : uniquement sur demande.
- E. Que faut-il contrôler sur une carte de non-ayant droit ? Un aperçu.

Chaque année, en octobre, vous recevez la carte de légitimation de Constructiv

Cette carte se rapporte à la période allant du 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre. Elle est octroyée sur base des prestations de l'année calendrier antérieure (= année de référence).

**Exemple :** la carte 2016-2017 a une période de validité du 1<sup>er</sup> octobre 2016 au 30 septembre 2017 et est délivrée sur base des prestations de l'année-calendrier 2015 (1<sup>er</sup> janvier - 31 décembre).

D'après vos prestations dans la construction, vous avez droit à une carte de légitimation ayant droit ou non-ayant droit.

#### A. LES AVANTAGES D'UNE CARTE D'AYANT DROIT

Une carte d'ayant droit ouvre le droit à des indemnités complémentaires de chômage : entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 septembre, vous avez droit à 60 jours de crédit indemnité-construction.

En sus des 60 jours, vous avez droit à l'indemnité-gel en cas d'intempéries-gel. En ce qui concerne ces jours-gel, vous recevrez par après également l'indemnité - gel complémentaire spéciale.

Plusieurs cartes d'ayant droit ouvrent le droit à différents avantages de la sécurité d'existence dans la construction. Le pécule de vacances aux invalides, la prépension,... ne sont octroyés que si vous pouvez démontrer une ancienneté suffisante dans le secteur. Pour ce faire, vous aurez par conséquent besoin des cartes d'ayant droit.

#### B. COMBIEN DE JOURS FAUT-IL PROUVER ?

Pour obtenir une carte d'ayant droit, vous devez prouver au moins 200

jours prestés ou assimilés au cours de l'année calendrier précédente dans la construction (exemple : pour obtenir la carte 2016-2017, vous devez prouver 200 jours en 2015).

Le nombre de jours est calculé dans le cadre du régime de la semaine de 6 jours. Il s'agit du nombre de jours effectifs (régime de la semaine de 5 jours), majoré de 20 %.

Les ouvriers plus âgés doivent prouver moins de jours :

- entre 52 et 56 ans : 175 jours,
- à partir de 57 ans et plus : 150 jours.

Si vous possédez 3, 4 ou 5 cartes d'ayant droit antérieures et successives, vous devez prouver moins de jours :

- a) les ouvriers âgés de moins de 52 ans en possession de :
  - 3 cartes successives doivent prouver 190 j.
  - 4 cartes successives doivent prouver 175 j.
  - 5 cartes successives doivent prouver 150 j.

- b) les ouvriers âgés de 52 à 56 ans en possession de :
  - 3 cartes successives doivent prouver 170 j.
  - 4 cartes successives doivent prouver 160 j.
  - 5 cartes successives doivent prouver 150 j.

Ces cartes doivent précéder immédiatement et sans interruption la carte en question.

Dans certains cas, vous avez droit à un assouplissement et vous devez prouver moins de jours : voir plus loin sous « assouplissements ».

#### C. 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. Vous pouvez le faire sur base de votre talon de congé que vous avez reçu de la Caisse Congé du Bâtiment ou moyennant votre « compte individuel » que votre employeur vous remet au début de l'année.

Ci-après, nous reprenons les jours qui sont automatiquement assimilés par le Fonds. Pour les jours qui ne sont assimilés que sur demande, voir sous point D.

##### 1) jours de travail

- les jours réellement prestés (dans le cadre du régime de la semaine de 6 jours) ;
  - tous les jours non-prestés, pour lesquels un salaire a été payé : jours fériés, salaire garanti en cas de maladie, petit chômage. L'employeur doit toutefois déclarer ces jours en tant que tels à l'ONSS ;
  - les jours de vacances ;
- L'assimilation des prestations dans la construction dans les pays de la UE ou d'outre-mer doit être demandée

par l'intermédiaire de l'organisation syndicale (voir plus loin sous « assimilations »).

## 2) jours assimilés

Ce sont tous les jours qui sont assimilés pour le pécule de vacances légal, à l'exception des jours de chômage économique :

- accident de travail ou maladie professionnelle : la période de l'incapacité complète est totalement assimilée. La 1<sup>ère</sup> année d'incapacité partielle d'au moins 66 % qui suit l'incapacité complète est également assimilée ;
  - accident ou maladie : limités à la 1<sup>ère</sup> année. Une partie de l'invalidité (= incapacité après la 1<sup>ère</sup> année) peut être assimilée APRES la reprise du travail. Il faut toutefois faire une demande spéciale par l'intermédiaire de l'organisation syndicale.
- Cette assimilation se limite à l'invalidité de l'année de référence (= pour la carte 2016-2017, il s'agit de l'invalidité en 2015) ;
- l'accomplissement de devoirs civiques : tuteur, conseil de famille, témoin devant le tribunal, ...
  - formation syndicale ;
  - grève ;
  - promotion sociale ;
  - congé de maternité ;
  - congé de paternité ou d'adoption.

## 3) jours de chômage économique

L'assimilation de ces jours est en fonction de la carrière professionnelle dans la construction : maximum 5 jours de chômage économique sont assimilés par carte de légitimation ayant droit acquise dans le passé. Exemple : pour assimiler 50 jours de chômage économique, vous devez présenter 10 cartes d'ayant droit. Constructiv assimile automatiquement ces jours et prend en compte les cartes d'ayant droit émises depuis 1975. Ces jours seront uniquement assimilés si par cette assimilation une carte non-ayant droit peut être transformée en une carte ayant droit.

### 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, vous devez vérifier si vous ne pouvez pas assimiler des jours supplémentaires grâce à des cartes émises avant 1975. Vous devez demander vous-même cette assimilation via l'organisation syndicale.

Afin de faciliter ce contrôle, vous trouverez les précisions suivantes 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 d'ayant droit acquises depuis 1975.

## 4) jours gel

Seuls les jours-gel qui sont reconnus officiellement par Constructiv (sur base du critère de température) sont assimilés. Pour obtenir un aperçu, vous pouvez vous adresser à votre section régionale.

## 5) jours de repos

Il s'agit du nombre de jours de repos (calculé dans le cadre du régime de la semaine de 6 jours) qui ont été accordés au cours de l'année calendrier concernée.

## D. ASSIMILATIONS ET ASSOULISSEMENTS : UNIQUEMENT SUR DEMANDE

Contrairement aux jours que le Fonds mentionne automatiquement sur la carte, il y a certaines assimilations et assouplissements que vous devez demander vous-même. Nous nous limitons à un aperçu sans entrer dans les détails de toutes les conditions. Si vous croyez avoir droit à un de ces assouplissements, consultez votre section car ceux-ci doivent être demandés par l'intermédiaire de votre organisation syndicale.

## ASSIMILATIONS

Quant aux jours qui sont automatiquement assimilés par le Fonds, voir ci-dessus sous le point 2 :

- jours fériés, petit chômage, maladie/invalidité, accident de travail, service militaire ;
- jours-gel et jours de repos ;
- jours de chômage économique.

Vous devez vous-même introduire une demande pour l'assimilation des jours suivants :

- jours de chômage économique : assimilation sur base des cartes d'ayant droit émises avant 1975 (voir plus haut) ;
- jours d'invalidité : les jours d'invalidité (= incapacité de travail après la 1<sup>ère</sup> année) ne peuvent être assimilés qu'après une reprise du travail. Cette assimilation se limite à l'invalidité pendant l'année de référence.
- jours de formation professionnelle : la formation professionnelle organisée par le Forem en vue de l'apprentissage d'un métier de la construction est assimilée à condition que vous ayez terminé avec fruit le cycle complet et acquis la carte ayant droit antérieure.
- prestations de construction effectuées à l'étranger : les prestations effectuées dans la construction dans les pays membres de l'UE sont complètement assimilées si des prestations avaient déjà été effectuées antérieurement dans le secteur de la construction

en Belgique. Des prestations dans la construction dans les pays d'Outre-mer (p. ex. Moyen-Orient) sont assimilées sous certaines conditions.

## ASSOUPLISSEMENTS

Dans les cas suivants, vous pouvez obtenir une carte grâce à un assouplissement, sans devoir prouver 200 jours pendant l'année de référence :

- 1) si vous êtes âgés de moins de 23 ans ;
- 2) si vous êtes âgés de moins de 24 ans ;
- 3) première occupation dans la construction ;
- 4) reprise du travail dans la construction ;
- 5) après une formation professionnelle ;
- 6) après un emploi en dehors de la construction, à charge du FOREm ;
- 7) après un emploi pour une administration publique, à charge du FOREm ;
- 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 la construction, vous devez être

âgé de moins de 23 ans. Entre la date d'embauche dans la construction et la date de la demande, vous devez 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 (voir ci-dessous). Le jeune peut recourir au même assouplissement au cours de l'année suivante. Vous pouvez être âgé de plus de 23 ans, lorsque vous avez accompli votre service militaire au cours de l'année de référence, terminé vos 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 question ci-dessus, peut en obtenir une autre sous certaines conditions pour l'année suivante.

### 3. Première occupation dans la construction

L'ouvrier, âgé de plus de 22 ans et occupé pour la première fois dans 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 la construction  
L'ouvrier du bâtiment qui a été licencié par une firme de la construction et qui reprend le travail dans la construction après une interruption (chômage, occupation dans un autre 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. Pour l'assimilation des jours de formation professionnelle, voir ci-dessus.

6. Après un emploi en dehors de la construction, à charge du Forem  
L'ouvrier du bâtiment qui reprend le travail dans la construction, après avoir été mis au travail par le Forem en dehors 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 de la construction. Il doit en outre prouver au moins 16,7 jours en moyenne par mois entre la reprise du travail dans la construction et la date de la demande.

7. Après un emploi pour une administration publique, à charge du Forem

L'ouvrier du bâtiment qui reprend le travail dans la construction, après avoir été mis au travail par le Forem dans une administration publique, doit prouver 200 jours entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 septembre.

8. Après un contrat d'apprentissage industriel

Le jeune travailleur qui a terminé avec fruit un contrat d'apprentissage industriel ou d'apprentissage construction et qui a été engagé sous contrat de travail à durée indéterminée par une firme 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 la construction, après avoir été occupé comme instructeur/moniteur dans un centre de formation professionnelle du FOREm, 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 au moins 16,7 jours en moyenne par mois entre la reprise du travail dans 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 faire la preuve de 200 jours durant l'année de référence, les jours d'incapacité de travail étant additionnés aux jours prestés dans la construction. L'ouvrier doit, toutefois, être occupé par une entreprise de 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 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 la construction. L'ouvrier doit, toutefois, être occupé par une entreprise de 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  
L'ouvrier qui reprend le travail dans une entreprise de construction

belge après avoir été occupé dans le bâtiment dans un des Etats membres de l'UE, doit prouver 200 jours durant l'année de référence, les jours d'occupation à l'étranger étant additionnés aux jours prestés dans la construction. Préalablement à son occupation à l'étranger, l'ouvrier doit déjà avoir été au service d'une entreprise de construction belge.

### **E. QUE FAUT-IL CONTRÔLER SUR UNE CARTE NON-AYANT DROIT ? UN APERÇU**

Si vous avez reçu une carte non-ayant droit, il vaut la peine de vérifier si elle peut être convertie en une carte ayant droit. Nous nous limitons ici à un aperçu des données que vous pouvez contrôler. Ci-dessus, nous avons repris la réglementation. Nous vous conseillons de contacter en tout cas votre section régionale.

1) Combien de jours faut-il prouver ?

- 200 jours,
- ou moins de jours selon votre âge (à partir de 55 ans),
- ou moins de jours suite à suffisamment de cartes ayant droit antérieures et successives ? (point B).

2) Le Fonds, a-t-il mentionné tous les jours de travail et jours assimilés sur la carte :

- jours de travail (+ jours de vacances, ...),
- jours assimilés (maladie, accident, ...),
- jours-gel,
- jours de repos,
- jours de chômage économique ? (chapitre 3)

Vous pouvez contrôler ces jours moyennant le « compte individuel » ou votre talon de congé.

3) Certains jours ne sont assimilés que sur demande. Y a-t-il encore des jours que vous pouvez assimiler ?

- jours de chômage économique (sur base des cartes émises avant 1975),
- jours d'invalidité,
- jours de formation professionnelle,
- prestations dans la construction à l'étranger ? (voir point D)

4) Ne pouvez-vous bénéficier d'une assimilation lorsque vous vous trouvez dans un des cas suivants ?

- âgé de moins de 23 ans,
- âgé de moins de 24 ans,
- première occupation dans la construction,
- reprise du travail dans la construction,
- après une formation professionnelle,
- après un emploi en dehors de la construction, à charge du Forem,
- après un emploi pour une administration publique, à charge du Forem,

- après un contrat d'apprentissage industriel,
- après avoir été occupé comme instructeur/moniteur.
- après une incapacité de travail de longue durée
- après une interruption de carrière
- après des prestations à l'étranger

## **2. CHÔMAGE**

A. Indemnité-construction

B. Indemnité-gel

C. Indemnité-gel complémentaire spéciale.

Si vous devenez chômeur, vous avez droit - sous certaines conditions - à une indemnité complémentaire à l'indemnité de chômage de l'ONEm. Cette indemnité complémentaire est à charge de Constructiv et est payée par le service chômage de la FGTB.

Les allocations complémentaires de chômage ne sont pas payées aux ouvriers qui ont également le statut d'indépendant à titre complémentaire dans le secteur de la construction. (art. 12 - CCT du 25 juin 2015 - octroi d'allocations complémentaires de chômage aux ouvriers de la construction).

Il existe 2 indemnités de chômage complémentaire :

- l'indemnité-construction : est payée en cas de n'importe quel type de

chômage, sauf le chômage pour gel. Elle est limitée à 60 jours de crédit ;

- l'indemnité-gel : payée exclusivement en cas de gel/neige persistante. Pour ces journées, vous recevez par après l'indemnité-gel complémentaire spéciale

Montants :

Les montants de l'indemnité-construction et l'indemnité-gel sont identiques.

Montants journaliers d'application

Catégorie	Montant
Cat I	6,34 €
Cat I A	6,66 €
Cat II	7,63 €
Cat II A	8,02 €
Cat III	10,08 €
Cat IV	10,85 €

Comparaison entre les régimes différents :

Dans le chapitre II partie « chômage économique/intempéries », vous trouverez une comparaison de vos droits entre les régimes chômage économique, intempéries et gel. Il y a des différences sur le plan de l'indemnité de chômage complémentaire, l'assimilation pour le pécule de vacances et l'assimilation pour l'obtention d'une carte de légitimation ayant droit.

## A. INDEMNITÉ-CONSTRUCTION (CCT du 25 juin 2015 – octroi d'allocations complémentaires de chômage aux ouvriers de la construction)

Cette indemnité est payée en cas de :

- chômage temporaire (chômage économique, intempéries,..) excepté en cas de gel ;
- chômage complet.

L'indemnité est limitée à maximum 60 jours par exercice (= du 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre) et est calculée en régime de 6 jours/semaine.

Conditions :

- être en possession d'une carte de légitimation ayant droit pour l'exercice en cours ;
- être mis en chômage involontaire par une firme de construction ;
- toucher les indemnités de chômage ordinaires. L'ouvrier qui n'a pas droit à l'indemnité de chômage (exclusion, insuffisance de jours de travail,...) peut, dans certains cas, introduire une demande spéciale par l'intermédiaire du syndicat ;
- cette indemnité n'est pas payée pendant les périodes au cours desquelles le droit à l'indemnité-gel est ouvert.

Montants : voir ci-dessus.

Les 60 jours de crédit sont payés par le service chômage de la FGTB.

Constructiv réclamera par après, auprès de l'employeur, les indemnités des ouvriers qui ont connu une période de chômage temporaire de plus de 24 jours, autre que celle couverte par l'indemnité-gel.

Au cas où l'indemnité complémentaire construction aurait été payée aux ouvriers mis en chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques, le montant à rembourser par l'employeur au FSE est majoré de :

- 15 € du 36<sup>e</sup> au 44<sup>e</sup> jour de crédit inclus ;
- 30 € du 45<sup>e</sup> au 60<sup>e</sup> jour de crédit inclus.

## B. INDEMNITÉ-GEL (CCT du 25 juin 2015 – octroi d'allocations complémentaires de chômage aux ouvriers de la construction)

Cette indemnité n'est payée que pour les jours de chômage temporaire pendant une période de gel ou neige persistante, reconnue par Constructiv. 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 :

- si vous êtes mis en chômage temporaire pour intempéries, c'est le

lieu d'occupation (chantier) qui est pris en considération ;

- si vous êtes mis en chômage temporaire pour d'autres raisons (p.ex. raisons économiques), c'est la région du domicile qui est prise en considération.

L'indemnité-gel est accordée en sus du crédit de 60 jours d'indemnité construction.

Ces journées donnent également droit à une indemnité-gel complémentaire spéciale, voir ci-après.

Conditions :

- être en possession d'une carte de légitimation ayant droit de l'exercice en cours ;
- être mis en chômage involontaire par une firme de la construction ;
- toucher les indemnités de chômage ordinaires. L'ouvrier qui n'a pas droit à l'indemnité de chômage ou d'attente (exclusion, manque de jours de travail,...) peut, dans certains cas, introduire une demande spéciale par l'intermédiaire du syndicat.

Montants : voir ci-dessus.

## C. INDEMNITÉ-GEL COMPLÉMENTAIRE SPÉCIALE (CCT du 29 juin 2017 – octroi par Constructiv d'une indemnité-gel complémentaire spéciale)

Pour chaque jour auxquels vous avez reçu l'indemnité-gel, vous avez droit

à l'indemnité-gel complémentaire spéciale. Cette indemnité doit compenser la perte de pécule de vacances afférent à ces jours puisque les jours-gel ne sont pas assimilés pour le pécule de vacances. Cette indemnité est payée directement par le FSE au cours du mois de juin. Exemple : l'indemnité payée en juin 2016 se rapporte aux jours-gel du 1.10.2016 - 30.4.2017.

Montant : 5,35 € brut par jour (régime de 6 jours/semaine)

L'indemnité est seulement payée s'elle s'élève à minimum 15 €. Si tel est le cas, elle sera payée avec l'indemnité pour l'exercice suivant.

### 3. INCAPACITÉ DE TRAVAIL

- A. Indemnité de maladie de longue durée
- B. Pécule pour invalides
- C. Interventions spéciales en cas d'accident de travail

1 <sup>ère</sup> année d'incapacité		2 <sup>e</sup> année et suivante
1 <sup>er</sup> mois salaire garanti à 100 % (employeur/mutualité)	11 mois indemnité maladie (mutualité)	Indemnité invalidité (mutualité)
	Indemnité pour maladie de longue durée	Pécule de vacances - invalides
Assimilation pour : - pécule de vacances légal ; - carte de légitimation d'ayant droit (voir les chapitres en question)		

Accident de travail :  
Mêmes indemnités que ci-dessus (= indemnité pour maladie de longue durée/ pécule de vacances-invalides) +

Intervention spéciale :

- En cas d'accident du travail mortel ;
- En cas d'accident du travail ayant entraîné une incapacité de travail de 66 % et plus.

#### A. INDEMNITÉ DE MALADIE DE LONGUE DURÉE (CCT du 25 juin 2015- interventions du Fonds de Sécurité d'Existence des Ouvriers de la Construction – FBZ-FSE Constructiv en cas d'accidents du travail graves ou mortels, de maladie professionnelle et de maladie ordinaire ou d'accident de droit commun)

Vous avez droit à une indemnité complémentaire journalière pendant la première année d'incapacité de travail suite à :

- une maladie ou un accident de droit commun ;
- un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Conditions :

- être au service d'une firme de la construction au moment où l'incapacité prend cours. L'ouvrier du bâtiment en chômage peut, sous certaines conditions, prétendre à cette indemnité ;
- être en incapacité totale de travail, ce qui doit avoir donné lieu au paiement de l'indemnité par la mutualité, la compagnie d'assurances ou le Fonds des Maladies Professionnelles.

Montant journalier :

- du 31<sup>e</sup> au 56<sup>e</sup> jour-calendrier inclus : 7,65 € ;
- du 57<sup>e</sup> au 337<sup>e</sup> 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 %. L'indemnité doit être demandée par l'intermédiaire du syndicat !

#### B. PÉCULE DE VACANCES AUX INVALIDES (CCT du 29 juin 2017 – octroi d'un pécule de vacances à certains ouvriers invalides du secteur de la construction)

Après la première année d'incapacité pour laquelle vous recevez l'indemnité journalière de maladie de longue durée, vous avez droit au pécule de vacances annuel pour invalides, ce jusqu'à la fin de l'incapacité. Ce pécule est accordé en cas :

- de maladie ou d'accident de droit commun ;
- d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Conditions :

- être en incapacité de travail complète pendant plus d'un an. Les victimes d'un accident de travail n'y ont droit qu'à partir de la consolidation (avant la consolidation, le pécule de vacances légal reste dû) ;
- être au service d'une firme de la construction au début de l'incapacité. L'ouvrier qui, à ce moment, était en chômage complet, peut également dans certains cas, prétendre à ce pécule. L'ouvrier qui a quitté le secteur pour des raisons médicales et qui a exercé pendant une courte période une autre profession, conserve sous des conditions strictes, ses droits.
- prouver au moins 5 (ou 7) cartes de légitimation ayant droit pendant les

10 (ou 15) dernières années avant l'invalidité ;

- prouver au moins 15 ans de carrière dans la construction. Si vous avez au moins 10 cartes de légitimation ayant droit, vous pouvez invoquer certains assouplissements ou assimilations. Les jeunes ouvriers qui ne peuvent prouver cette ancienneté à cause de leur âge, ont droit à un assouplissement limité à 2 ans.

Le pécule de vacances aux invalides ne peut être cumulé avec le pécule de vacances légal ou avec d'autres avantages de sécurité d'existence octroyés par le Fonds de sécurité d'existence à l'exception de l'indemnité de promotion.

Montants : 540 € brut/an. Précompte fiscal : 17 %.

Le pécule est payé en juin et concerne l'invalidité de l'année-calendrier précédente. Exemple : le pécule payé en juin 2018 concerne l'invalidité en 2017.

Ce pécule doit être demandé par l'intermédiaire du syndicat.

### **C. INTERVENTIONS SPÉCIALES EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL (CCT du 25 juin 2015- interventions du Fonds de Sécurité d'Existence des Ouvriers de la Construction – FBZ-FSE Constructiv en cas d'accidents du travail graves ou mortels, de maladie professionnelle et de maladie ordinaire ou d'accident de droit commun)**

Une victime d'un accident de travail a droit à :

- l'indemnité journalière de maladie de longue durée ;
- le pécule-invalide (à partir de la consolidation car le pécule de vacances légal reste dû au cours de la période précédant la consolidation).

Pour plus d'informations relatives à ces indemnités, voir ci-dessus.

Deux autres interventions complémentaires sont également prévues :

- en cas d'accident de travail mortel ;
- en cas d'accident de travail ayant entraîné une incapacité permanente de 66 % et plus.

Accident de travail mortel (art.3)

En cas d'accident de travail mortel, l'intervention comprend :

- une allocation principale unique de 5.600,00 €
- une allocation complémentaire unique de 860,00 € par enfant bénéficiaire de l'allocation familiale ;

- à partir de l'année qui suit le décès, une allocation annuelle de 860,00 € par enfant bénéficiaire de l'allocation familiale d'orphelin.

L'allocation principale est versée à la ou les personne(s) physique(s) ayant pris les frais funéraires en charge.

Quand ? dès que l'OPOC (l'Office Patronal d'Organisation et de Contrôle des régimes de sécurité d'existence) a été mis en possession des documents justificatifs du nombre d'enfants bénéficiaires.

Accident de travail ayant entraîné une incapacité de 66 % (art.7)

Après consolidation ayant entraîné une incapacité de travail permanente de 66 % ou plus, la victime d'un accident de travail reçoit :

- une allocation principale unique de 690,00 €
- une allocation complémentaire unique de 550,00 € par enfant bénéficiaire d'allocations familiales.

Cette intervention doit être demandée par l'intermédiaire du syndicat.

### **4. FIN DE CARRIÈRE (CCT DU 29 JUIN 2017 – OCTROI À CERTAINS OUVRIERS ÂGÉS D'UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE-CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE – À CHARGE DE CONSTRUCTIV)**

#### **A. PRÉPENSION - RCC**

##### **1. Inaptes à partir de 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018**

L'ouvrier du bâtiment qui, à l'âge de 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018, est employé par une firme de la construction et qui est déclaré inapte au travail, a droit à la prépension inaptitude, après licenciement par l'employeur.

Conditions :

- avoir fourni à leur employeur une attestation du médecin du travail de l'entreprise confirmant leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle. ATTENTION ! Cette attestation doit avoir lieu avant toute autre étape dans la procédure ;
- avoir la confirmation de leur 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 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 au moment de la fin du contrat de travail ;
- pouvoir justifier, au moment de la fin du contrat de travail :

- au moins 33 années de carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés ;
- au moins 15 années de carrière professionnelle dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Commission paritaire 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 ; 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.

En plus de l'indemnité de chômage au pourcentage le plus élevé, il perçoit une indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence :

Catégorie	Montant sans charge de famille	Montant avec charge de famille
Cat I	161,24 €	253,36 €
Cat I A	171,99 €	287,11 €
Cat II	191,25 €	298,03 €
Cat II A	207,24 €	329,75 €
Cat III	225,61 €	339,04 €
Cat IV	254,52 €	384,67 €
Chef d'équipe*	319,84 €	458,13 €
Contremaître*	385,66 €	531,42 €

\* Fonction exercée plus de 10 ans

En décembre : montant de l'indemnité complémentaire majoré de 122,50 € pour les ouvriers ayant charge de famille et de 61,25 € pour les autres.

Sur les montants, une retenue légale de 6,5 % est appliquée par le FSE (= % sur la prépension complète : indemnité de chômage + indemnité FSE). Cette retenue est uniquement calculer pour les ouvriers sans charge de famille.

Remplacement :

L'employeur qui veut éviter une amende de l'ONEm doit remplacer le prépensionné. En cas de non-remplacement, seul l'employeur sera sanctionné, l'ouvrier licencié garde tous ses droits à la prépension. Il n'y a pas d'obligation de remplacement si la prépension est prise à partir de 62 ans. L'employeur peut obtenir une dispense de remplacement :

- du Directeur de l'ONEm lorsqu'il peut démontrer moyennant une attestation du Forem, qu'il n'est pas possible de trouver un remplaçant du même niveau parmi les chômeurs ;
- du Ministère, s'il y a une diminution structurelle du nombre d'ouvriers.

Si l'employeur refuse de licencier un ouvrier qui veut prendre sa prépension, il y a lieu de soumettre ce refus à la Commission Paritaire du secteur. Interdiction de travailler comme prépensionné dans la construction : les prépensionnés peuvent travailler dans certaines limites, mais pas dans la construction.

La prépension doit être demandée par l'intermédiaire du syndicat.

## 2. 40 ans de carrière : à partir de 58 ans en 2017 et à partir de 59 ans en 2018

L'ouvrier du bâtiment qui peut prouver une carrière de 40 ans comme salarié, a droit à la prépension à partir de 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018.

Conditions :

- lorsque le licenciement a lieu en 2017 : avoir atteint l'âge de 58 ans au plus tard au 31 décembre 2017 et à la fin du contrat de travail ; lorsque le licenciement a lieu en 2018 : avoir atteint l'âge de 59 ans au plus tard au 31 décembre 2018 et à 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 leur carrière professionnelle au service de une ou de plusieurs entreprises du secteur de la construction ;
- avoir obtenu au minimum 5 cartes de légitimation « ayant droit » au cours des 10 dernières années précédant leur 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 présente CTT. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis, peut cependant prendre fin après le 31 décembre 2017, pour autant que ces ouvriers aient atteint l'âge de 58 ans au plus tard le 31 décembre 2017 et la carrière professionnelle de 40 ans au plus tard à la fin de leur contrat de travail.

Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis, peut cependant prendre fin après le 31 décembre 2018, pour autant que ces ouvriers aient atteint l'âge de 58 ans au plus tard le 31 décembre 2018 et la carrière professionnelle de 40 ans au plus tard à la fin de leur contrat de travail.

## 3. A partir de 60 ans en 2017 et 62 ans en 2018

L'ouvrier de la construction qui, à l'âge de 60 ans en 2017 et 62 ans en 2018, est employé par une firme de la construction, après licenciement par l'employeur a droit à la prépension.

Conditions :

- avoir atteint l'âge de 60 ans en 2017 et 62 ans en 2018 au moment de 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 leur carrière professionnelle au service de une ou de plusieurs entreprises de la construction ;
- avoir obtenu au minimum 5 cartes de légitimation « ayant droit » au cours des 10 dernières années précédant leur mise en non activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années ;
- satisfaire aux critères figurant dans l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise, (tel que modifié par l'AR du 30 décembre 2014) ;
- le travailleur doit être licencié, avec un délai de préavis ou une indemnité de préavis (pas de licenciement pour des raisons impérieuses ou faute grave) ;
- au moins 40 années de carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés

Le montant de l'indemnité complémentaire + remplacement : voir RCC à partir de 58/59 ans.

### **B. PENSION LÉGALE (ANTICIPÉE)**

Celle-ci ouvre également le droit à la pension complémentaire construction. Pour certains, ce régime s'avère plus avantageux que la prépension/RCC, toutefois, vous devez alors disposer à attendre l'âge de 62,5 ans avec une carrière professionnelle de 41 ans en 2017. En 2018, il faut attendre jusqu'à

63 ans et prouver une carrière de 41 ans.

Exception pour les longues carrières : droit à la pension légale avec pension complémentaire construction si vous avez 60 ans en 2017 ou 2018 et si vous prouvez une carrière de de 43 ans, ou si vous avez 61 ans et 42 ans de carrière.

### **C. PENSION COMPLÉMENTAIRE CONSTRUCTION – RENTE ANNUELLE DE PENSION – DÉCÈS (CCT du 16 novembre 2006 instaurant un régime de pension sectoriel social pour les ouvriers de la construction)**

Un nouveau plan de pension

Depuis de nombreuses années, une allocation est accordée aux pensionnés de la construction : la rente annuelle de pension, mieux connue sous le nom de pécule de vacances aux pensionnés. Les veuves des ouvriers de la construction perçoivent elles aussi une allocation annuelle.

La loi sur les pensions complémentaires (LPC) de 2003 a contraint le secteur de la construction à réformer ce régime. Le Plan Construo est entré en application le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Plan Construo est la dénomination du régime de pension complémentaire pour les ouvriers de la construction, tandis que Pensio B est le fonds de pension qui organise ce nouvel avantage de pension.

### **POUR MIEUX COMPRENDRE**

**FSE** : Fonds de Sécurité d'Existence des ouvriers de l'industrie de la construction. Ce Fonds paie les allocations sociales de la construction bien connues du public, comme l'indemnité en cas de maladie ou d'accident du travail ou encore le pécule de vacances aux pensionnés que l'on connaît.

**Pensio B** : Il s'agit du nouvel organisme de pension qui organise le nouvel avantage de pension pour les ouvriers de la construction.

**Construo Plan** : Nom du plan financier de pension pour la constitution de la pension complémentaire.

**Dotation** : Montant versé par le secteur sur le compte individuel de pension de l'ouvrier de la construction. La dotation représente un pourcentage du salaire brut gagné au cours du trimestre. Ce pourcentage dépend de l'ancienneté (= nombre d'années de service) au sein du secteur de la construction.

**Office National de la Sécurité Sociale (ONSS)** : Service public qui perçoit les cotisations sociales des employeurs et des travailleurs, les gère et les répartit entre les différentes branches de la sécurité sociale.

**DmfA (Déclaration multifonctionnelle)** : Déclaration trimestrielle de

l'employeur à l'ONSS reprenant les salaires et le temps de travail de tous les travailleurs.

**Dimona** : Déclaration (électronique) immédiate de l'employeur à l'ONSS de l'entrée en service ou de la sortie de service d'un travailleur.

### **AFFILIATION - TEMPS D'ATTENTE**

#### **Affiliation**

Tous les ouvriers occupés au 1<sup>er</sup> janvier 2007 dans une entreprise de construction dans les liens d'un contrat de travail sont affiliés à partir de cette date.

Quiconque commence à travailler dans la construction après le 1<sup>er</sup> janvier 2007 sera affilié à partir de la date de prise de cours de son contrat de travail.

L'affiliation ne nécessite aucune formalité particulière de la part de l'ouvrier. Elle s'effectue de manière automatique par le biais de la DmfA (= déclaration à l'ONSS).

Entreprise de construction = entreprise qui relève de la commission paritaire de l'industrie de la construction (indices ONSS 024, 026, 044 et 054).

#### **Temps d'attente**

Un travailleur affilié qui quitte le secteur de la construction conserve en principe le capital acquis. Pour ce faire, un temps

d'attente doit toutefois être observé : durant une certaine période, des cotisations doivent avoir été versées sur le compte individuel de pension.

### **Comment Pensio B l'établit-il ?**

Soit :

La déclaration DIMONA fait apparaître que l'ouvrier est resté au service d'une entreprise de construction sans interruption durant 12 mois.

Soit :

Durant une période de trois ans (12 trimestres) à dater de l'affiliation (c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> janvier 2007 ou lors de l'entrée en service après cette date), une dotation doit être versée pour au moins 5 trimestres sur le compte individuel de pension.

En d'autres termes : des prestations doivent avoir été fournies dans la construction, et ce durant 5 trimestres au cours d'une période de 3 ans (peu importe le nombre de jours de prestations au cours de ces trimestres).

- > Si ces conditions sont remplies, l'affilié conserve le capital acquis.
- > Si aucune des deux conditions n'est remplie, aucun capital n'est acquis.

### **CONSTITUTION DE LA PENSION COMPLÉMENTAIRE**

#### **Dotation**

Chaque ouvrier de la construction

possède un compte individuel de pension auprès de Pensio B. Pour chaque trimestre presté, une somme y est versée : la dotation. Il s'agit d'un pourcentage calculé sur la base du salaire brut perçu au cours de ce trimestre. Le pourcentage dépend de l'ancienneté (= nombre d'années de service) au sein du secteur de la construction.

Ancienneté sectorielle = nombre de cartes de légitimation de l'ouvrier, ayant-droit et non ayant-droit.

Plus grande est l'ancienneté, plus élevée sera la cotisation.

Exemple : pour 16 ans d'ancienneté, la dotation s'élève à 1,35 % du salaire brut. Les pourcentages sont déterminés de telle manière que, pour une carrière moyenne dans la construction, la cotisation moyenne sur le compte de pension corresponde environ à 1 % du salaire brut.

Important : 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.

#### **Périodes assimilées**

Outre la dotation calculée à partir des salaires, une cotisation est également perçue pour les périodes suivantes :

- Chômage temporaire pour mauvais temps (intempéries)
- Incapacité de travail primaire (12 premiers mois de maladie)

Pour ces périodes assimilées, la dotation est calculée :

- Sur la base des mêmes pourcentages (en fonction de l'ancienneté)
- Pour un salaire journalier fictif de 54,40 € (semaine de 5 jours).

#### **Rendement**

Le montant figurant sur votre compte individuel de pension offre un rendement annuel minimum garanti (intérêts). Ces intérêts sont déterminés par la loi (3,25 %).

#### **Fiche de pension**

Chaque année, chaque affilié reçoit une fiche de pension de Pensio B. Cette fiche mentionne entre autres :

- 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.

### **UN OUVRIER QUITTE LE SECTEUR - LA DÉSAFFILIATION**

Si, pour deux trimestres consécutifs, aucune DmfA (issue d'une entreprise de construction) ne fait mention d'un affilié déterminé, ce dernier est 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 cependant acquis.

À cet effet, 3 options se présentent :

Option 1. Le montant présent sur le compte demeure auprès de Pensio B. De cette manière, la rente continue à fructifier jusqu'au jour de votre pension. En cas de décès avant la pension, ce montant revient aux héritiers bénéficiaires.

Option 2. Placer le montant dans le plan de pension d'un nouvel employeur ou du nouveau secteur professionnel.

Option 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.

### **CHANGEMENT D'EMPLOYEUR AU SEIN DU SECTEUR**

Si vous changez d'employeur au sein du secteur de la construction, quelle que soit la raison, tout reste en l'état. Le

capital épargné reste acquis.  
Sur la base de l'occupation auprès de la nouvelle entreprise de construction qui vous emploie, des dotations continuent à être versées sur le compte individuel de pension.  
L'ancienneté est maintenue (ancienneté sectorielle).

## VERSEMENT LORS DE LA PENSION

Le capital acquis est versé lors du départ à la pension de l'affilié, c'est-à-dire au plus tôt à 60 ans et au plus tard à 65 ans. L'affilié peut choisir d'en bénéficier sous la forme d'un capital unique ou d'une rente trimestrielle. Au départ à la pension, Pensio B envoie alors un courrier à ce propos à l'affilié. Le choix du capital ou de la rente est définitif et irréversible.

## CAPITAL OU RENTE ?

**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 :** L'affilié peut demander la conversion du capital en une rente trimestrielle. Il est alors possible d'opter pour une rente transmissible ou non-transmissible.

- 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 perçoit plus aucun versement.

### Remarque :

Pour qu'un capital puisse être converti en rente trimestrielle, cette rente doit s'élever, sur base annuelle, à minimum 500 €. Si, sur base annuelle, la rente est inférieure à 500 €, le versement a toujours lieu sous la forme d'un capital unique.

## RÉGIME DE TRANSITION

La pension complémentaire de la construction est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Depuis cette date, l'épargne a débuté sur le compte individuel de pension chez Pensio B. Les ouvriers qui, auparavant, travaillaient déjà depuis un certain temps dans le secteur, se sont naturellement constitués des droits pour la précédente rente de pension (le pécule de vacances aux pensionnés). Le régime transitoire a été élaboré afin de garantir ces droits.

### Qui se situe dans le régime transitoire ?

Les ouvriers actifs qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2007 :

- possèdent 10 cartes de légitimation ayant droit (de n'importe quelle année) ;

- et possèdent une carte de légitimation (ayant-droit ou non ayant-droit) pour les prestations de 2004 ou de 2005 ou de 2006.

Les ouvriers qui reçoivent le pécule de vacances invalides et reprennent un emploi dans la construction après le 1<sup>er</sup> janvier 2007 sont assimilés aux ouvriers actifs.

### Conditions supplémentaires :

Lorsque l'affilié prend sa pension :

- son dernier employeur doit être une entreprise de construction ;
- il doit posséder 15 cartes de légitimation ayant-droit, dont 5 pour les 10 dernières années, ou 7 pour les 15 dernières années.

S'il remplit toutes ces conditions, l'affilié percevra une double allocation à la pension :

1. La pension complémentaire épargnée (sous la forme de capital ou de rente), versée par Pensio B. Ce montant dépend des dotations et de la rente.
2. Une allocation annuelle supplémentaire versée par le FSE, égale à : [nombre de cartes de légitimation ayant-droit avant 2007 x 1462,57 €] ÷ 27

L'allocation totale correspond au moins au montant de la précédente rente de pension (le pécule de vacances aux pensionnés) : 1462,57 € bruts par an.

## Mesures de transition pour les ouvriers non-actifs de la construction

Il s'agit ici des ouvriers inactifs qui se situaient au 31 décembre 2006 dans l'un des régimes suivants :

- prépension construction
  - pécule de vacances invalides
  - mesures d'accompagnement
  - pension de retraite et ayant-droit à la rente de pension construction (le pécule de vacances aux pensionnés)
- Rien ne change pour ces catégories. Une fois pensionnés, ces ouvriers ont droit à la rente annuelle de pension du FSE. Celle-ci s'élève à 1462,57 € bruts (1300,08 € nets).

## EN CAS DE DÉCÈS

Il convient de distinguer 4 situations

### Nouvel ouvrier de la construction

L'ouvrier A fait ses débuts dans la construction. Il ne rentre pas dans le régime de transition. A. décède durant sa carrière active. Le montant épargné par A sur son compte de pension chez Pensio B est transmis à l'héritier bénéficiaire sous la forme d'une rente trimestrielle ou d'un capital.

Les bénéficiaires sont (dans l'ordre) :

- La veuve ou cohabitante légale
- Les enfants de l'affilié décédé (en l'absence de veuve ou de cohabitante légale)

- Les héritiers légaux de l'affilié décédé jusqu'au deuxième degré (en l'absence d'enfants)

### Ouvrier de la construction actif rentrant en régime de transition

L'ouvrier B travaille depuis déjà quelques années dans la construction. Il se situe bien dans le régime de transition. B décède durant sa carrière active.

- Le(s) bénéficiaire(s) reçoit/reçoivent le montant (rente ou capital) épargné par B. sur son compte de pension auprès de Pensio B, même régime que ci-dessus.

### Ouvrier de la construction inactif

L'ouvrier C ne travaille plus depuis quelques temps. Qu'en est-il s'il décède après le 1.1.2007 ?

- C a pris sa pension/sa prépension,
- Ou bien il reçoit l'allocation mensuelle « mesures d'accompagnement »,
- Ou encore il reçoit chaque année le « pécule de vacances invalides ».

C. n'a pas épargné auprès de Pensio B. En effet, ce plan a seulement pris cours le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Sa veuve reçoit tout de même une allocation du FSE : 200 € durant 10 ans.

### Veuves actuelles

Madame D. était déjà veuve au 31 décembre 2006 ?

Pour Madame D., rien ne change. Elle continue à percevoir le pécule de vacances veuves comme convenu auparavant.

### D. PRIME POUR RESTER AU TRAVAIL APRES 60 ANS EN 2017 ET 62 ANS EN 2018

Si vous restez travailler après l'âge de 60/62 ans, vous avez droit à une indemnité de 2.000 € par année et jusqu'à la pension. Il n'y a pas de demande particulière faire, cela se fait automatiquement.

L'indemnité est intégrée à la pension complémentaire par Constructiv.

### 5. JOURS DE REPOS (CCT DU 29 JUIN 2017 – RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL + AVIS DU 29 JUIN 2017 – FIXATION DES JOURS DE REPOS POUR L'ANNÉE 2018, 2019 ET 2020)

Le secteur de la construction connaît 12 jours de repos collectifs par année. De cette manière, la durée du travail est ramenée de 40 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 d'application dans toutes les entreprises de la construction.

#### 2018

Période principale : lundi 24 décembre 2018 jusqu'au lundi 31 décembre 2018 inclus.

Les autres jours de repos en 2018 : mardi 2 janvier, mercredi 3 janvier, jeudi

4 janvier, vendredi 5 janvier, mardi 3 avril, lundi 30 avril et vendredi 11 mai.

#### 2019

Période principale : lundi 23 décembre 2019 jusqu'au mardi 31 décembre 2019 inclus.

Les autres jours de repos en 2019 : mercredi 2 janvier, jeudi 3 janvier, vendredi 4 janvier, vendredi 19 avril, vendredi 31 mai et vendredi 16 août.

#### 2020

Période principale : lundi 21 décembre 2020 jusqu'au jeudi 31 décembre 2020 inclus.

Les autres jours de repos en 2020 : jeudi 2 janvier, vendredi 3 janvier, mardi 14 avril et vendredi 22 mai.

### Fermeture collective

Il est interdit de travailler dans la construction pendant les jours de repos. Des exceptions sont uniquement possibles pour les ouvriers qui :

- a) sont occupés dans des entreprises qui connaissent d'habitude une période intense d'activité au moment des jours de repos (p.ex. : chauffagistes, plombiers, équipe de déneigement) ;
- b) sont chargés du service à la clientèle chez des négociants en matériaux de construction ;
- c) travaillent dans les cas où le travail du dimanche est autorisé en vertu de la loi sur le travail.

Les ouvriers occupés pendant ces jours, ont droit à des jours de repos compensatoire à prendre :

- dans les 6 semaines en cas de service à la clientèle (b) et en cas de travail du dimanche autorisé (c) ;
- dans les 7 mois pendant une période intense d'activité (a).

Conditions :

Vous avez droit à l'indemnité pour les jours de repos si vous êtes à ce moment au service d'une firme de la construction et si :

- vous auriez dû travailler normalement ;
- vous êtes en chômage temporaire pour cause d'intempéries ou pour raisons économiques ou techniques ;
- vous êtes malade, à condition que vous ayez travaillé au moins 1 jour effectif dans la construction, pendant la même année-calendrier.

Exceptions :

l'indemnité n'est pas accordée pour les jours de repos qui tombent pendant une période d'accident de travail/maladie professionnelle ou une suspension de commun accord.

Extension : aussi longtemps que vous êtes au chômage complet.

En cas de licenciement dans la période de 60 jours avant le début de la période principale, vous conservez le droit à l'indemnité pour les jours de repos qui y suivent. Condition : vous étiez occupé dans le cadre d'un contrat à durée

indéterminée et vous n'avez pas été licencié pour motif grave.

Suspension du préavis :

Le délai de préavis signifié par l'employeur est suspendu pendant la période principale.

Montant :

Le montant de l'indemnité est égal à la somme :

- du montant de l'allocation de chômage ;
- du montant de l'indemnité de chômage complémentaire-construction ;
- du montant du pécule de vacances.

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 vous avez droit ainsi que le montant de cette indemnité. Constructiv transmet ce formulaire à l'employeur qui doit le remettre pour une date déterminée.

Si vous avez quitté l'entreprise après les jours ponts, ceux-ci seront payés sur base d'un formulaire distinct envoyé directement par Constructiv.

## **6. TIMBRES-FIDÉLITÉ ET TIMBRES-INTEMPÉRIES (CCT DU 12 SEPTEMBRE 2013 – OCTROI DE TIMBRES FIDÉLITÉ ET DE TIMBRES INTEMPÉRIES)**

### **A. TIMBRES-FIDÉLITÉ**

Tous les ouvriers du bâtiment ont droit aux timbres-fidélité.

Montant : 9 % des salaires bruts (à 100 %) déclarés à l'O.N.S.S. par l'employeur. Les salaires bruts gagnés au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin sont pris en considération (= exercice)

Exemple :

la carte munie des timbres 2017-2018 payée en novembre 2018 se rapporte aux salaires bruts du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018.

- Procédure : l'OPOC établit et envoie les documents contenant les timbres à l'ouvrier, au plus tard le 31 octobre. 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. Le syndicat paie la carte à partir du lundi qui précède le 1<sup>er</sup> novembre (suivant la fin de l'exercice).
- 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 !  
Si la non réception du document est due à la défaillance de l'employeur,

l'ouvrier demande à son employeur de régulariser immédiatement la situation et, en absence d'une régularisation, introduit une plainte auprès de l'Inspection pour le Contrôle des lois sociales. Si malgré ces démarches, l'ouvrier n'a pas été mis, six mois après les dates fixées en possession de son document, il lui incombe d'introduire une requête au FSE en vue d'obtenir l'intervention supplétive dudit fonds. Le Fonds délivra un document dit « contentieux » correspondant à la valeur du timbre mérité. Le paiement du montant des timbres ainsi délivrés se fait au plus tard un an après la date.

- L'employeur est déclaré en faillite : si la non-remise de la carte est due à la faillite de l'employeur, l'ouvrier doit introduire une créance pour timbres auprès du FSE dans les 45 jours à dater du jugement déclaratif de la faillite. Cette procédure est entamée par le syndicat.
- Absence de coordonnées exactes de l'ouvrier : si la non-réception du document est due à l'absence de coordonnées exactes de l'ouvrier, ce dernier communique les coordonnées exactes à l'organisme de perception, l'OPOC, afin de recevoir le document.
- Le document n'est pas parvenu à l'ouvrier ou en cas de perte du document : l'ouvrier peut demander un duplicata via son organisation syndicale.

### **B. TIMBRES-INTEMPÉRIES**

Les ouvriers occupés dans des entreprises exposées aux intempéries ont droit aux timbres-intempéries (gros-œuvre, travaux routiers, travaux de couverture,...) = toutes les entreprises avec indice O.N.S.S. 24 et/ou 54).

Les timbres-intempéries sont accordés en compensation forfaitaire de 50 % du salaire perdu pour la journée de travail non-commencée ou interrompue, suite aux intempéries. Voir partie II, chapitre « chômage temporaire ».

Montant = 2 % des salaires bruts (à 100 %) déclarés par l'employeur à l'O.N.S.S.

Sont pris en considération : les salaires bruts gagnés dans la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

- Procédure : l'OPOC envoie la carte au plus tard le 29 avril aux ouvriers. Le syndicat paie la carte en mai.
- Employeur récalcitrant : voir ci-dessus.
- Employeur en faillite : voir ci-dessus.

## **7. INDEMNITÉ DE PROMOTION (CCT DU 5 JUILLET 2012 – OCTROI D'UNE INDEMNITÉ DE PROMOTION À LA CONSTRUCTION)**

L'indemnité de promotion est une intervention dans le remboursement d'un prêt hypothécaire contracté par un ouvrier du secteur.

Conditions :

- avoir obtenu un prêt hypothécaire pour l'acquisition, la construction, la transformation de la résidence principale du demandeur ;
- ce prêt hypothécaire ne doit pas être inférieur à 2.478,94 €. Le prêt hypothécaire ne peut dépasser 69.000 €. Plusieurs prêts qui ne dépassent pas ensemble ce plafond, sont possibles ;
- être au service d'une firme de la construction au moment de la demande. Les chômeurs, les malades de longue durée ou les victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, les prépensionnés et les bénéficiaires des mesures d'accompagnement conservent leurs droits ;
- avoir obtenu au moins 5 (ou 7) cartes de légitimation ayant droit au cours des dix (ou quinze) dernières années qui précèdent la demande.

Une des cartes doit couvrir l'exercice au cours duquel la demande est introduite. Exemple : si la demande est faite le 1<sup>er</sup> novembre 2015, la carte de légitimation d'ayant droit 2015/2016 est nécessaire ;

- les ouvriers qui ont 25 ans ou moins au moment de la conclusion de l'emprunt, bénéficieront - s'ils remplissent les conditions requises - de l'indemnité de promotion avec un effet rétroactif de 2 ans, limité toutefois à l'année de la conclusion de l'emprunt.

Montant :

L'intervention est égale à 1 % du montant du capital restant à rembourser avec un maximum de 383 € et un minimum de 12,39 € par an.

Le paiement est arrêté :

- lorsque l'ouvrier prend sa retraite ;
- lorsque le montant de l'indemnité est inférieur à 12,39 € ;
- lorsque l'ouvrier quitte le secteur. L'ouvrier peut à nouveau bénéficier de l'indemnité s'il reprend le travail dans les 3 ans. S'il reprend le travail après 3 ans, l'ouvrier est obligé d'introduire un nouveau dossier.

Procédure :

L'indemnité doit être demandée par l'intermédiaire du syndicat.

La demande ne peut être introduite qu'au plus tôt un an après passation de l'acte de prêt hypothécaire.

Pour chaque année qui suit l'octroi de la première intervention, l'ouvrier doit, au cours du trimestre dans lequel se situe la date anniversaire de l'emprunt hypothécaire, satisfaire aux conditions d'octroi. En fonction de la situation dans laquelle se trouve l'intéressé, le Constructiv utilisera les données suivantes pour établir si l'intéressé répond à la condition :

- les données des déclarations DMFA (si l'intéressé est effectivement occupé en tant qu'ouvrier dans le secteur de

la construction ou se trouve dans une hypothèse de suspension du contrat de travail y assimilée) ;

- les données de l'ONEm relatives au chômage complet (si l'intéressé est chômeur complet suite à un licenciement par une entreprise de la construction) ;
- les données internes du Constructiv (si l'intéressé est bénéficiaire du pécule de vacances pour les ouvriers invalides ou de l'un des régimes sectoriels de chômage avec complément d'entreprise – RCC).

## **8. PRIME SYNDICALE (CCT DU 16 JUIN 2011 – OCTROI D'UN AVANTAGE SOCIAL)**

Les ouvriers de la construction qui sont affiliés à un syndicat ont droit à une prime syndicale. Le montant s'élève à 0,62 € par jour presté avec un maximum de 135 € par an.

Sont assimilés aux jours prestés :

- jours de congé,
- jours de repos,
- tous les jours de chômage intempérie,
- tous les jours de formation syndicale
- maximum 5 jours de congé éducation payé
- 20 jours de chômage temporaire pour d'autres raisons (porté à 40 jours si le système de 8 semaines de chômage temporaire est en vigueur),

- Jours fériés, petit chômage et première semaine de maladie.

La période de référence court du 1<sup>er</sup> avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours. La prime est payée au mois de juin. Le syndicat fait le versement sur base d'un document que le FSE envoie par la poste à votre domicile.

## **9. ASSURANCE HOSPITALISATION**

Les ouvriers qui travaillent depuis au moins 6 mois dans le secteur de la construction bénéficieront d'une assurance hospitalisation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Elle est basée sur un système de tiers payant : les factures de l'hôpital sont payées directement par l'assurance. Chaque ouvrier du bâtiment recevra une carte à cet effet.

« La carte Médi-Assistance » est la preuve que vous êtes assuré. Cette carte est envoyée par la poste à votre domicile. Gardez cette carte. Vous en aurez besoin en cas d'hospitalisation.

### **Qu'est-ce qui est remboursé ?**

- Hospitalisation : assurance illimitée pour les frais de séjour, les honoraires, les examens et traitements, les médicaments, les frais de prothèses et appareils orthopédiques (si la mutualité intervient) ; les frais de séjour du donneur, les coûts des

soins palliatifs, la chirurgie plastique ayant une fonction réparatrice, les frais de morgue, un forfait pour les accouchements à domicile et les frais de matériel médical.

- L'hospitalisation de jour
- Traitement de 30 maladies graves (cancer, diabète, Parkinson, sida, ...)
- Et ce, même sans hospitalisation
- Transport urgent et médical indispensable
- Affections psychiques, soins palliatifs

L'assurance est étendue à tous les frais de médicaments et de consultations se situant dans la période allant de 1 mois avant l'hospitalisation jusqu'à 3 mois après. Les frais doivent avoir été directement liés à la cause de votre hospitalisation.

Les frais engendrés par une hospitalisation imprévue à l'étranger sont pris en considération. L'assurance comporte d'ailleurs un package complet d'assistance et de rapatriement en Belgique.

Il y a une franchise de 200 € si vous optez pour une chambre individuelle.

### **Que devez-vous faire en cas d'hospitalisation ?**

Deux semaines avant votre admission, vous devez prendre contact avec le Service Center d'AG Insurance (078/15.50.30). Ce numéro de téléphone figure sur votre carte Médi-Assistance.

Le Service Center vous guidera dans toutes vos démarches. Vous pouvez aussi signaler votre hospitalisation via le site [www.mediassistance.be](http://www.mediassistance.be) (aussi possible par courrier)

Vous recevrez ensuite un document que vous devrez remettre à l'hôpital lors de votre admission.

- En cas d'hospitalisation urgente, vous (ou un proche) devez en informer le Service Center (078/15.50.30) le plus rapidement possible.
- Frais pré et post-hospitalisation + maladie grave : ces frais vous sont remboursés à condition d'envoyer un document spécial (accompagné de toutes les pièces justificatives) à l'assurance. Ce document peut être obtenu auprès du Service Center (078/15.50.30) ou peut être téléchargé via le site [www.hospitalisationconstruction.be](http://www.hospitalisationconstruction.be)
- Signaler une hospitalisation à l'étranger immédiatement à « Inter Partner Assistance » (IPA) - 32(0) 78.12.11.70

Les frais médicaux engendrés par la participation à des grèves ou des conflits de travail sont garantis, excepté ceux qui résultent d'un acte intentionnel ou d'une participation volontaire à un délit.

### **Quand vous n'êtes plus assuré ?**

Si vous ne travaillez plus depuis 6 mois dans le secteur de la construction, vous perdez le droit à l'assurance d'hospitalisation. Vous avez la possibilité de garder l'assurance à vos propres frais. Le FSE vous en informera par courrier.

Il est également possible d'assurer les membres de la famille. Le contenu de cette assurance est le même que pour l'ouvrier, avec quelques avantages extra en cas de grossesse et hospitalisation de l'enfant.

Il est préférable de s'affilier dans les 3 mois pour bénéficier de la cotisation avantageuse. De cette manière les membres de la famille peuvent s'affilier directement et il n'y a aucune formalité médicale.

Quand vous renvoyez le formulaire d'affiliation dans les 3 mois et payez la cotisation, vous bénéficiez des avantages suivants :

- les membres de votre famille sont affiliés à l'assurance hospitalisation à partir du jour où vous êtes affilié au plan médical du secteur de la construction, et ce sans formalité médicale ;
- le temps d'attente est limité à 6 mois : au cours de la première période de 6 mois, les frais d'hospitalisation sont remboursés uniquement en cas d'accidents ou d'infections aiguës ;

- après 6 mois, les membres de votre famille sont entièrement couverts par l'assurance hospitalisation ;
- vous payez la cotisation annuelle moins élevée. de 135 € pour votre partenaire et de 67,78 € par enfant (tarifs en vigueur pour 2011 ; une indexation est possible).

### **Que se passe-t-il après les 3 mois de « temps de réflexion » ? – affiliation tardive**

Quand l'affiliation (et paiement de la cotisation) ne se sont pas effectués dans les 3 mois, votre cotisation sera 10 % plus élevée. (148,5 € au lieu de 135 € et 74,56 € au lieu de 67,78 €) ;

- Les membres de votre famille doivent au préalable remplir un formulaire médical. Les questions portent principalement sur leur état de santé général, leurs habitudes, vos 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) ;
- Les membres de votre famille ne seront affiliés que le premier jour du trimestre qui suit la fin d'une période de 10 mois à compter de la date à laquelle la demande est introduite

et pour autant qu'elle soit acceptée médicalement.

Vous pouvez contacter votre section régionale pour plus d'info (inclusif les formulaires d'affiliation).

## CHAPITRE IV LA DÉLÉGATION SYNDICALE

**Lors de la réunion de la commission paritaire du jeudi 19 novembre 2015, une nouvelle CCT « statut des délégations syndicales » a été signée.**

Le statut amélioré de la DS fait partie d'un deal pour ne PAS ORGANISER D'ELECTIONS SOCIALES dans le secteur de la construction. Des ES pourront par contre bien avoir lieu dans des entreprises ressortissant par la nature de ses activités d'une ou plusieurs autre(s) commission(s) paritaire(s) que la CP 124 ou CP 200. Exemple : entreprise avec activité mixte : construction et métal, construction et ameublement, ...

Le même jour un « protocole d'accord additionnel 2015-2016 » également a été signé, notamment l'engagement à ne pas introduire des listes de candidats et par conséquent à ne pas organiser d'élections sociales.

### **CCT DU 19 NOVEMBRE 2015 – STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES**

1. Champ d'application
2. Dispositions générales
3. Durée du mandat des membres de la délégation syndicale
4. Conditions d'installation et de composition de la délégation syndicale
5. Nombre de mandats de la délégation syndicale
6. Conditions d'exercice de la fonction
7. Procédure et installation de la délégation syndicale
8. Réunions et information de la délégation syndicale
9. Réunions de la délégation syndicale avec le personnel
10. Facilités et crédit d'heures attribués aux membres de la délégation syndicale
11. Compétence de la délégation syndicale
12. Procédure en cas de litige
13. Personnes autorisées à visiter les entreprises
14. Protection des délégués syndicaux contre le licenciement
15. Disposition Finale

## 1. CHAMP D'APPLICATION

**Art. 1.** 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.

## 2. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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 pré-sente convention.

## 3. DURÉE DU MANDAT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

### Art. 5.

§ 1. 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 § 1, 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 § 1, 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 § 1.

§ 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 :

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 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.

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 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, 2<sup>e</sup> alinéa.
- au jour Y des élections sociales suivantes conformément au § 1, lorsque 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.

#### 4. CONDITIONS D'INSTALLATION ET DE COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

##### Art. 6.

§ 1. Dans les entreprises qui, dans l'année civile précédant le jour Y tel que déterminé à l'article 5, § 1, occupent

en moyenne au moins 30 ouvriers, une délégation syndicale peut être installée.

§ 2. Par dérogation au § 1, une délégation syndicale peut également être installée dans la période entre deux élections sociales comme prescrit par l'article 5, § 1, 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, § 1, 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, § 1, 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, § 1, 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 § 1, § 2, § 3 ou § 4, et ce jusqu'au jour Y des élections sociales suivant la fusion.

§ 6. Du nombre d'ouvriers mentionné aux § 1, § 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, § 1, 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.

**Art. 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 1<sup>er</sup> 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.

#### **Art. 8.**

§ 1. 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.

### **5. NOMBRE DE MANDATS DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**

#### **Art. 9.**

§ 1. 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 § 1.

§ 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.

## 6. CONDITIONS D'EXERCICE DE LA FONCTION

**Art. 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.

## 7. PROCÉDURE ET INSTALLATION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

### Art. 11.

§ 1. 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 § 1, 2<sup>e</sup> 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.

**Art. 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.

## 8. RÉUNIONS ET INFORMATION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

### Art. 13.

§ 1. 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<sup>o</sup> concertation relative aux matières qui relèvent des compétences de la délégation syndicale ;

2<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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 § 1, 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.

**Art. 14.** Les délégués syndicaux effectifs et suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires des réunions visées à l'art. 13.

**Art. 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

**Art. 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, § 1, § 3 et § 4, 25 et 26 au moins, seront repris.

## 9. RÉUNIONS DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE AVEC LE PERSONNEL

**Art. 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.

## 10. FACILITÉS ET CRÉDIT D'HEURES ATTRIBUÉS AUX MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

**Art. 18.**

§ 1. 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 re-présentant, 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 parmi ses délégués.

Commentaire

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 (5/12<sup>e</sup> de 144 heures) ;
- organisation syndicale 2 : 48 heures (4/12<sup>e</sup> de 144 heures) ;
- organisation syndicale 3 : 36 heures (3/12<sup>e</sup> 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 3<sup>ième</sup> 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.

## 11. COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

**Art. 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 1<sup>er</sup> 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 tempo-raire 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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

## 12. PROCÉDURE EN CAS DE LITIGE

**Art. 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.

## 13. PERSONNES AUTORISÉES À VISITER LES ENTREPRISES

**Art. 25.**

§ 1. 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 § 1.

Préalablement à leur visite, les personnes en cause doivent avertir le chef d'entreprise ou ses représentants.

## 14. PROTECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CONTRE LE LICENCIEMENT

**Art. 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.

**Art. 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.

### **Art. 28.**

§ 1. 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.

## 15. DISPOSITION FINALE

### Art. 29.

§ 1. 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 1<sup>er</sup> 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.

## CHAPITRE V BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS

(Loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996)

### INTRODUCTION

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, 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.

Il incombe à chaque employeur de mener une politique du bien-être visant à garantir le bien-être des travailleurs. Cette politique est basée sur des principes généraux : éviter les risques, les supprimer ou les réduire à la source, préférer les mesures de protection collectives, veiller à l'information et à la formation des travailleurs.

Le codex sur le bien-être au travail contient tous les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 relatif au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (à l'exception de l'AR du 25 janvier 2001 relatif aux chantiers temporaires ou mobiles).

En 2017, la structure du Code a été radicalement modifiée. Le Code sur le bien-être au travail comprend maintenant 10 livres, eux-mêmes divisés en titres, chapitres et sections, voire sous-sections le cas échéant.

La numérotation des articles a été établie sur la base de cette structure, en suivant la logique de construction du Code. 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.

Encore en 2017 une modification à la CCT du 10 mars 2016 relative à l'humanisation du travail a été mise en œuvre. Les chantiers mobiles ou étendus géographiquement devront désormais également être équipés de toilettes, réfectoire et vestiaire. Dans ce cas, il est possible de déroger à l'obligation d'avoir un vestiaire et un réfectoire séparés. Comme pour toutes les dispositions sociales, il faut demander l'avis du médecin du travail.

## 1. LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (CPPT) (AR DU 3 MAI 1999 CONCERNANT LE FONCTIONNEMENT ET LES MISSIONS DU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL)

Dans la construction la délégation syndicale exerce toutes les compétences du CPPT. Ces compétences figurent dans l'Arrêté Royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail (M.B. du 10 juillet 1999). Elles sont entrées en vigueur le 20 juillet 1999.

Ces dispositions constituent désormais le Titre II « Structures organisationnelles » ; Chapitre IV « Les comités pour la prévention et la protection au travail », du Code sur le bien-être au travail.

## 2. LE SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SIPPT) (AR DU 27 MARS 1998 CONCERNANT LE SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL)

### 2.1. Organisation du SIPPT

Dans chaque entreprise de la construction, il doit y avoir un service pour

la prévention et la protection au travail (Service PP) et ce indépendamment du nombre de travailleurs en fonction. Ce service doit être mis en place par l'employeur.

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 Comité :

- 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 Comité, la durée minimale des prestations des Conseillers en prévention (la durée minimale des prestations peut être modifiée à la

demande de toute partie intéressée, selon la même procédure).

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, comme par le passé, l'employeur occupe 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 (SEPPT) agréé.

### 2.2. Missions du Service interne

Nombre de travailleurs	Groupe	Formation CP chargé de la direction du service interne PPT	Formation autres CP
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 :

- assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des dispositions réglementaires relatives au bien-être des travailleurs et de toutes les autres mesures et activités de prévention.
- peut également exercer les missions de surveillance médicale (sous certaines conditions).
- collabore avec le service externe 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.

### Dans ce cadre, 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 ;
  - c) rédiger, mettre en œuvre et adapter le plan global de prévention et le 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 de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail ;

- 3) participer à l'analyse des causes de maladies professionnelles ;
- 3°/1) participer à l'analyse des causes des risques psychosociaux au travail
- 4) 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 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 ;
- 5) 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
- 6) rendre un avis sur l'hygiène des lieux de travail, notamment sur les installations sanitaires et les équipements sociaux destinés aux travailleurs ;
- 7) rendre un avis sur la rédaction des instructions concernant :
  - a) l'utilisation des équipements de travail, de protection individuelle et collective ;
  - b) la mise en œuvre de produits chimiques et cancérigènes et d'agents biologiques ;
  - c) la prévention incendie ;
  - d) la prévention incendie ;
  - e) les procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat ;
- 8) 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.
- 9) 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 à l'élaboration des moyens de propagande déterminés par le Comité ;
- 10) fournir à l'employeur et au Comité 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 ;

- 11) participer à la coordination, la collaboration et l'information 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 institutions qui sont présents sur un même lieu de travail ou pour ce qui concerne les chantiers temporaires ou mobiles ;
- 12) 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 ;
- 13) participer à l'élaboration des procédures d'urgence interne et à l'application des mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat ;
- 14) participer à l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accident ou d'indisposition ;
- 15) assurer le secrétariat du Comité ;
- 16) exécuter toutes les autres missions imposées par la loi et ses arrêtés d'exécution.

**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 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 afin notamment :
  - a) d'éviter l'occupation de travailleurs à des tâches dont ils seraient incapables, en raison de leur état de santé, de supporter 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 également pour les travailleurs dont l'aptitude au travail est limitée ;
  - c) de dépister aussi précocement 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 d'indisposition.

**Pour remplir ces missions, les conseillers en prévention sont tenus d'exécuter 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 l'an une enquête approfondie des lieux de travail et des postes de travail ;
  - d) procéder à une enquête à l'occasion des accidents de 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 déterminé par la loi et les arrêtés royaux d'exécution ;

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 ;

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) les tâches qui leur sont confiées par l'employeur en application de l'article 26 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, 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 engendrer des risques psychosociaux au travail

2) Dans le cadre de la gestion et du fonctionnement du service :

a) établir les rapports mensuels ou trimestriels, ainsi que le rapport annuel du SIPPT ;

b) la rédaction d'un rapport annuel dont le contenu est déterminé au travers de l'annexe III de l'arrêté royal

c) établir les fiches d'accidents ou remplir le formulaire de déclaration d'accident du travail, conformément l'article 28 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur 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 de protection individuelle ;

4) conserver les notifications qui doivent être envoyées à l'autorité ;

5) exécuter, dans le cadre du secrétariat du Comité, les tâches qui sont fixées par la réglementation sur le fonctionnement du Comité.

6) conserver le document signé par le travailleur, dont il ressort qu'il a reçu les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail (procédure d'accueil).

**Chaque fois qu'on fait appel au SIPPT, le service interne est chargé des tâches suivantes :**

- l'organisation de la collaboration avec le service interne SIPPT
- la coordination doit assurer le service externe et faire en sorte qu'il dispose

de toutes les informations afin de pouvoir exécuter ses tâches

- dans le cadre de l'analyse de risques, collaborer avec le service externe pour visiter les lieux de travail, analyse des accidents de travail et des maladies professionnelles
- collaborer avec le service externe dans le cadre des mesures suite à l'analyse de risques
- contribuer à la mise en place des procédures in cas de danger immédiat et premiers secours

**3. LE SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SEPPT)**

La législation en matière de bien-être définit cinq disciplines devant être présentes dans chaque entreprise. Souvent, le service interne de l'entreprise n'arrive pas à les organiser toutes lui-même. Pour ces spécialités, il doit recourir à un service externe de prévention agréé.

Le Comité doit être consulté avant que l'entreprise ne puisse adhérer à un service externe. Un avis positif est requis avant de pouvoir procéder à l'adhésion. Un avis positif du Comité est également requis si l'entreprise souhaite changer de service externe.

Vous trouverez davantage d'informations concernant les compétences et le fonctionnement des services externes dans le Code sur :

<file:///C:/Users/x76hsand/Downloads/Codex%20bæk%20%20titel%203%20EDPB.pdf>

#### **4. LE STATUT DU CONSEILLER EN PRÉVENTION (LA LOI DU 20 DÉCEMBRE 2002 CONCERNANT LA PROTECTION DES CONSEILLERS EN PRÉVENTION ET L'AR DU 27 MARS 1998 RELATIF AUX SERVICES INTERNES POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL)**

Tous les Conseillers en Prévention doivent être liés au SIPPT par un contrat de travail, et sont occupés dans l'entreprise pour laquelle le service a été créé.

Le CP d'une section est occupé dans l'unité technique d'exploitation pour laquelle la section a été créée.

##### **4.1. DÉSIGNATION, REMPLACEMENT ET ÉCARTEMENT DU CONSEILLER EN PRÉVENTION**

L'accord préalable des représentants des travailleurs dans le comité de prévention et protection au travail, ou à défaut, de la délégation syndicale est requise pour la désignation, le remplacement et l'écartement de leur

fonction de conseiller en prévention du service interne PPT, de leurs adjoints et de leur remplaçants temporaires.

A défaut d'accord au sein du (des) Comité(s), il faut faire appel à des services de contrôle sur le bien-être au travail qui tentera une conciliation entre les parties concernées. Si aucune conciliation n'est possible, l'inspecteur doit donner un avis notifié à l'employeur par lettre recommandée.

Dans les 30 jours de la réception de cet avis, l'employeur doit communiquer celui-ci aux membres du Comité, après quoi, l'employeur décide lui-même.

##### **4.2. PROTECTION DU CONSEILLER EN PRÉVENTION**

Les conseillers en prévention remplissent leur mission en totale indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention. Des garanties sont mises en place afin d'assurer cette indépendance.

1. La structure du service interne est en elle-même un gage d'indépendance. En effet, le conseiller en prévention qui est chargé de la direction du service interne relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution. Une règle similaire existe pour les conseillers en prévention

chargés de la direction d'une section du service interne.

2. En cas de divergence 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.

3. 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 des conseillers en prévention (ci-après, le terme « licenciement » ou le verbe « licencier » résume les deux situations). En effet, 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 cette loi du 20 décembre 2002 soient respectées.

L'employeur ne peut licencier le conseiller en prévention sans l'accord préalable du Comité pour la prévention et la protection au travail ou le Comité d'avis lorsqu'il s'agit d'un service externe. L'employeur est tenu, simultanément, de communiquer au conseiller en prévention, par lettre recommandée, les motifs pour

lesquels il veut le licencier ainsi que la preuve de ces motifs et de demander par lettre recommandée aux membres du Comité leur accord préalable sur le licenciement et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention.

En cas d'accord du Comité, l'employeur peut licencier le conseiller en prévention. Celui-ci peut faire un recours au tribunal du travail.

En cas de désaccord du Comité, ou si le Comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas licencier le conseiller en prévention. Si l'employeur persiste dans son intention, avant de saisir le tribunal du travail, il devra demander l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance qui tentera d'abord de concilier les parties. Si, en dépit de cette législation, le conseiller en prévention est licencié, une indemnité spéciale de licenciement devra être payée par l'employeur.

L'employeur ne doit toutefois pas suivre la procédure relative à l'accord préalable du comité dans un certain nombre de cas énumérés par la loi, car dans ces cas on peut partir du principe que le fondement de la dissolution du contrat du conseiller en prévention est étranger à l'indépendance ou la capacité du conseiller en prévention. Il s'agit du 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 et enfin pendant la période d'essai.

## **5. PRESCRIPTIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES (AR DU 25 JANVIER 2001 CONCERNANT LES CHANTIERS TEMPORAIRES OU MOBILES)**

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 et l'Arrêté Royal du 19 janvier 2005 qui modifie l'A.R. précédent.

Cette loi reprend les principes de base de la directive chantiers temporaires ou mobiles et précise les obligations et les responsabilités des différentes parties concernées, à savoir : le maître d'ouvrage (le client) ; les maîtres d'œuvre (architectes, concepteurs et entrepreneurs); les coordinateurs durant la phase projet et la phase réalisation ; les entrepreneurs.

La loi prévoit également la mise en place d'une structure de coordination à laquelle participeront les représentants des travailleurs.

### **5.1. OBJECTIFS DE CES ARRÊTÉS ROYAUX**

- 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 sa maintenance et son entretien ultérieur.

(pour cette raison, il existe un dossier d'intervention ultérieure, et qui contient les éléments utiles pour la sécurité et la santé dont il faut tenir compte lors de travaux ultérieurs éventuels et qui est adapté aux caractéristiques de l'ouvrage)

### **5.2. CHAMP D'APPLICATION**

Il s'applique aux chantiers sur lesquels 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

Il ne s'applique pas :

- 1) aux activités de forage et d'extraction dans les industries extractives ;
- 2) au montage d'installations (de production, de transformation, de transport et de traitement) et aux interventions sur ces installations, à l'exception des travaux visés au point 4° et aux travaux se rapportant aux fondations, au bétonnage, à la maçonnerie et aux structures portantes.

## **5.3. OBLIGATIONS DES MAÎTRES D'OUVRAGE ET DES MAÎTRES D'ŒUVRE = OBLIGATION DE COORDINATION**

### **1) La coordination durant la phase-projet de l'ouvrage**

Dès l'instant où les travaux sont exécutés par au moins deux entrepreneurs intervenant simultanément ou successivement, une coordination doit être mise en place.

Il appartient dans ce cas au maître d'ouvrage de désigner un coordinateur-projet dès le début de la phase d'étude du projet.

Dans ce cas, le maître d'œuvre chargé de la conception (c.-à-d. l'architecte ou le bureau d'études) ne peut entamer la phase d'étude tant que le coordinateur-projet n'est pas désigné.

Sa désignation fait l'objet d'une convention écrite dont le contenu est précisé aux articles 9 et 10 de l'arrêté.

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.

Les personnes qui désignent ce coordinateur veilleront à ce que celui-ci remplisse ses missions, à ce qu'il soit associé à toutes les étapes de l'élaboration aux modifications et aux adaptations du projet, à ce qu'il reçoive toutes les informations nécessaires à l'exécution de ses missions.

L'Arrête Royal du 19 janvier 2005, en particulier le point 5 de l'article 3, 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 m<sup>2</sup> = coordination simplifiée (section II de l'arrêté Royal) ;
  - surface de plus de 500 m<sup>2</sup> et travaux de génie civil 1 = coordination complète
- Nous reprenons les dispositions générales s'appliquant à tous les chantiers.

Missions du coordinateur-projet

1. coordonner l'exécution des mesures résultant de l'application des principes généraux de prévention ;
2. établir et adapter le plan de sécurité et de santé ;
3. vérifier la conformité des offres au plan de sécurité et de santé ;
4. ouvrir et tenir à jour le journal de la coordination et le dossier d'intervention ultérieure.

## 2) La coordination durant la phase de réalisation de l'ouvrage

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 qu'après la désignation du coordinateur-réalisation et l'établissement du plan de sécurité et de santé.

Attention : les fonctions de coordinateur-projet et de coordinateur-réalisation peuvent être remplies par une même personne.

Missions du coordinateur-réalisation

1. 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 ;
2. s'assurer que les entrepreneurs :
  - mettent en œuvre les principes généraux de prévention ainsi que les principes à observer lors de la réalisation de l'ouvrage ;
  - appliquent le plan de sécurité et de santé ;
3. procéder ou faire procéder aux adaptations éventuelles du plan de sécurité et de santé, en fonction de l'évolution des travaux ;
4. 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 ;

5. coordonner la surveillance et l'application correcte des procédures de travail ;
6. prendre les mesures nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier ;
7. tenir et compléter le journal de la coordination ;
8. convoquer la structure de coordination ;
9. compléter le dossier d'intervention ultérieure ;
10. transmettre le plan de sécurité et de santé actualisé, le journal de la coordination actualisé et le dossier d'intervention ultérieure au maître d'ouvrage lors de la réception provisoire de l'ouvrage. Sa mission prend fin à la transmission de ces documents.

## 5.4. FORMATION DES COORDINATEURS (L'A.R. DU 19 DÉCEMBRE 2001 MODIFIANT L'A.R. 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.

### 1) Première possibilité de formation

A 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'AR 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.

### 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'AR 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.

### 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 suivant qu'il s'agit de coordinateur de sécurité de niveau A (= chantiers nécessitant une structure de coordination) ou de 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.

## 5.5. LES INSTRUMENTS DE LA COORDINATION

Suite à la répartition des chantiers selon leur superficie prévu par l'A.R. du 19 janvier 2005 modifiant l'A.R. 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'A.R.

### 1) Le plan de sécurité et de santé

Le plan de sécurité et de santé est le document qui 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 résultats de l'analyse 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 ou phases de travail ;
5. 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, 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 simultanément ;
- 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.

### 2) Le journal de la coordination

Le journal de coordination est le document tenu à jour par le coordinateur qui reprend les données et les annotations concernant la coordination et les événements sur le chantier tant en phase projet que réalisation.

Le journal est obligatoire sur tous les chantiers où une coordination doit être organisée et d'une superficie de plus de 500m<sup>2</sup> et les ouvrages de génie civil.

Il reprend le nom des intervenants, les événements quotidiens, l'effectif

prévu de travailleurs, les décisions, constatations, remarques des entrepreneurs, et surtout les suites réservées aux observations des représentants des travailleurs, les manquements, les accidents, etc.

### 3) Le dossier d'intervention ultérieure

Le dossier d'intervention ultérieure est le dossier qui contient les éléments utiles en matière de sécurité et de santé à prendre en considération lors d'éventuels travaux ultérieurs. 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 500m<sup>2</sup> un dossier d'intervention ultérieure simplifié est proposé dans l'annexe de l'AR.

### 4) La structure de coordination

Une structure de coordination est instaurée sur tous les chantiers dont :

- soit le volume présumé des travaux est supérieur à 5.000 hommes-jour ;
- soit le prix total des travaux estimés est supérieur à 2.500.000 € (hors TVA), et où au moins 3 entrepreneurs

interviennent simultanément ;

- A la demande motivée du coordinateur-réalisation.
- Cette structure est composée de toutes les parties intervenantes sur le chantier (maître d'ouvrage, maître d'œuvre, coordinateurs, entrepreneurs, conseillers en prévention, mais aussi 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 du comité de prévention et de protection au travail participent également à la structure de coordination.

### 5.6. NOTIFICATION PRÉALABLE

Le maître d'œuvre chargé de l'exécution fait une notification préalable à l'ouverture de 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 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.

Sur les chantiers temporaires ou mobiles où plusieurs maîtres d'œuvre

chargés de l'exécution sont actifs, l'obligation visée au premier alinéa 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 relative à 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 aisément 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 relative à la sécurité du travail, faite au plus tard le jour même du début des travaux, par un moyen approprié.

Il a été convenu 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 que 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 dans le cadre de l'AR du 25 janvier 2001 (MB du 7 février 2001) concernant les chantiers temporaires ou mobiles.

### 5.7. OBLIGATIONS 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.

## 5.8. 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 d'avantage 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.

## 6. VÊTEMENTS DE TRAVAIL (A.R. DU 6 JUILLET 2004 RELATIF AUX VÊTEMENTS DE TRAVAIL)

Les travailleurs portent obligatoirement un vêtement de travail durant leur activité normale. 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.

Le vêtement de travail doit :

- présenter toutes les garanties de sécurité, de santé et de qualité ;
- être approprié aux risques à prévenir, sans induire lui-même un risque accru ;
- être adapté aux exigences d'exercice des activités par le travailleur ;

- tenir compte des exigences ergonomiques ;
- être adapté aux mensurations du travailleur ;
- être confectionné avec des matières non-allergènes, résistantes à l'usure et au déchirement, et être adapté aux saisons.

Le choix du modèle et de ses qualités doit faire l'objet d'un avis préalable du médecin du travail et du comité PPT ou, à défaut, de la délégation syndicale.

Le vêtement de travail est fourni, nettoyé, réparé et entretenu par l'employeur et reste la propriété de ce dernier. Il est interdit aux travailleurs de fournir leurs vêtements de travail et d'en assurer eux-mêmes l'entretien.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de conclure une convention collective qui déroge à la règle générale et qui confie l'entretien des vêtements de travail aux ouvriers, à condition qu'il n'y ait pas de risque pour le travailleur ou son entourage. Ceci doit être confirmé par l'analyse de risques.

Les partenaires sociaux du secteur de la construction ont conclu un accord qui prévoit une intervention de 0,50 € par jour presté pour l'ouvrier qui se charge de l'entretien de ses vêtements de travail.

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 :

[http://constructiv.be/fr/Infos\\_bien-etre/Publications/Chercher/Detail.aspx?id=%7bc3a308d4-04f8-4986-9aa0-585b8cfe341b%7d](http://constructiv.be/fr/Infos_bien-etre/Publications/Chercher/Detail.aspx?id=%7bc3a308d4-04f8-4986-9aa0-585b8cfe341b%7d)

## 7. ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI) (AR DU 13 JUIN 2005 RELATIF À L'UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE)

Un équipement de protection individuelle est 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 suffisamment limités par des mesures, des méthodes, des procédés d'organisation du travail, ou par des moyens de protection collective, et uniquement dans ces cas, des EPI doivent être utilisés.

### Tout E.P.I. doit dans tous les cas :

1) être approprié aux risques à prévenir, sans induire lui-même un risque accru ;

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 E.P.I., ces équipements doivent être compatibles et maintenir leur efficacité par rapport aux risques correspondants.

### Avant de recourir au choix d'un EPI, l'employeur :

a) 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 protection collective, etc.)

b) doit procéder à une appréciation de l'EPI pour évaluer dans quelle mesure il est approprié au(x) risque(s) à prévenir. Lors de cette appréciation, l'employeur doit tenir compte des personnes qui souffrent d'un handicap ou d'un défaut physique.

- veille à ce que les travailleurs portent ou utilisent rationnellement les EPI lors de l'exécution de travaux.

- 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 Comité pour la Prévention et la

protection au travail, ou à défaut la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs concernés.

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs disposent d'informations, et le cas échéant, de notices d'information sur les EPI utilisés au travail.

Un EPI est en principe destiné à un usage personnel.

L'employeur est tenu de mettre les EPI gratuitement à la disposition des travailleurs. L'employeur doit 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 :

- sont tenus d'utiliser les EPI dont ils doivent être pourvus, et se conformer aux instructions qu'ils auront reçues à leur sujet.
- 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.  
(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).

Nous tenons cependant 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 sur nos chantiers de nombreux moyens de protection individuelle restent malgré tout indispensables. C'est le cas des casques, des chaussures de sécurité, des gants, etc.

C'est la raison pour laquelle l'équipement individuel de protection doit répondre à deux impératifs essentiels : assurer efficacement la protection et la sécurité, mais également assurer le confort au travail. Et, à cet égard, 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.

Tableau indicatif en vue d'une utilisation d'équipements de protection individuelle :

	Vêtements de travail	Casque	Veste de pluie	Pantalon de pluie	Chaussures de sécurité	Boîtes de sécurité	Lunettes de sécurités	Lunettes de protection pour soudeur	Ecran de soudage	Masque anti-poussière	Masque respiratoire autonome	Gants	Harnais de sécurité	Casque anti-bruit	Casquette	Genouillères de protection
1.Maçons et aide maçons	•	•	•	•	•	•	•			•		•		•		
2.Charpentier - coffreur	•	•	•	•	•	•	•					•		•		
3.Ferrailleur	•	•	•	•	•	•	•					•				
4.Bétonneur manœuvre	•	•	•	•	•	•	•					•				
5.Conducteur d'un engin de terrassement	•	•	•	•	•	•						•		•		
6.Grutier	•	•	•	•	•							•	•			
<b>PARACHEVEMENT</b>																
7.Chauffagiste-plombier	•	1			•		•	•	•			•				
8.Electricien	•	1			•		•			•		•				
9.Plafonneur	•	1			•		•					•			•	
10.Peintre	•	1			•					•					•	
11.Carreleur	•	1			•		•			•		•				•
12.Menuisier	•	1	•		•		•					•		•		
13.Asphalteur	•		•	•	•							•				

1. Travaux à l'extérieur

## 8. ÉQUIPEMENTS SOCIAUX SUR LES CHANTIERS

Il faut mettre des équipements sociaux (vestiaires, réfectoires, lavoirs, toilettes, salles de récupération, ...) à la disposition des travailleurs sur leurs lieux de travail. Plusieurs réglementations sont d'application aux entreprises du secteur de la construction.

- La convention collective de travail (CCT) « Humanisation du travail » du 10 mars 2016 qui s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la CP 124
- L'arrêté royal (AR) du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles
- Le Code sur le bien-être au travail, Livre III, titre 1<sup>er</sup> « Exigences de base relatives aux lieux de travail »
- Le Code sur le bien-être au travail, Livre V, titre 1<sup>er</sup> « Ambiances thermiques », entre autres concernant les boissons devant être mises à la disposition des travailleurs

En cas de chantier temporaire ou mobile, la CCT « Humanisation du travail » est la première à appliquer puisque le champ d'application du Code relatif aux lieux de travail ne comprend pas d'éléments concernant les chantiers temporaires ou mobiles.

### 8.1. DISPOSITIONS COMMUNES CCT « HUMANISATION DU TRAVAIL » DU 10 MARS 2016

Les chantiers sont, par définition, des lieux de travail qui sont en constante évolution. Il est, en plus, rare que les équipements sociaux soient disponibles avant le début des travaux. 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. Il faut également tenir compte de certains risques qui ont, entre autres, trait :

- à un manque d'hygiène, par exemple les risques d'infection et les risques suite à l'emploi de produits dangereux
- aux conditions atmosphériques (pluie, froid, chaleur)
- Les équipements sociaux doivent :
  - être séparés des postes de travail et le nombre d'équipements sociaux doit être proportionnel au nombre d'ouvriers occupés simultanément sur le chantier
  - pouvoir résister aux influences climatologiques
  - être chauffés jusqu'à 20°C (les douches jusqu'à 22°C)
  - être entretenus
  - En cas de luminosité naturelle insuffisante, les équipements sociaux doivent être pourvus d'un éclairage artificiel adéquat
  - L'implantation des équipements sociaux doit être reprise 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.

- disposer d'un équipement de lutte contre l'incendie
  - être utilisés d'une façon hygiénique et respectueuse
  - Les locaux doivent pouvoir être fermés à clé et la porte doit s'ouvrir vers l'extérieur
  - Un équipement de lutte contre l'incendie suffisant et adapté doit se trouver dans les équipements sociaux
- 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 sont établies après avis du conseiller en prévention-médecin du travail
  - S'il s'agit d'un chantier temporaire ou mobile, l'implantation des équipements sociaux et les possibilités d'accès à ceux-ci doivent être reprises dans le plan de sécurité et de santé par le coordinateur de sécurité
  - Les ouvrières(ières) sont tenu(e)s d'utiliser les équipements mis à leur disposition et de respecter les consignes données par le(s) responsable(s) compétent(s)

Les ouvrières(ières) sont tenu(e)s 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 Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, de la délégation syndicale ou des travailleurs
- S'il est recouru aux sous-traitants, l'entrepreneur principal convient dans des accords écrits avec eux de l'installation, de l'utilisation et de l'entretien des équipements sociaux

### 8.2. VESTIAIRES

Les vestiaires doivent :

- avoir un accès facile
- disposer d'une capacité suffisante
- être pourvus de sièges
- être équipés d'un dispositif pour sécher des vêtements
- être équipés d'armoires individuelles pouvant être fermées à clé, pourvus d'un système de ventilation ainsi que de la possibilité de ranger les vêtements de travail et les vêtements personnels séparément
- être aménagés dans des locaux distincts pour les hommes et les femmes
- être entretenus et nettoyés régulièrement

### 8.3. RÉFECTOIRES

La superficie du réfectoire doit être de 1,50 m<sup>2</sup> minimum par personne (calculée en fonction du nombre maximum de personnes qui l'utilisent simultanément). La hauteur ne peut être inférieure à 2 m. Il doit être entretenu et nettoyé quotidiennement.

Les réfectoires doivent être pourvus :

- d'un nombre suffisamment élevé de chaises ou de bancs et de tables
- d'un poste d'eau potable et d'équipements pour faire la vaisselle
- d'équipements appropriés pour entreposer et garder les aliments au frais
- d'un appareil pour réchauffer les aliments et les boissons
- de dispositifs hygiéniques pour les ordures et les déchets

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 (après avis du conseiller en prévention – médecin du travail).

### 8.4. LAVOIRS

Le sol doit être constitué de manière telle qu'il peut être nettoyé ou désinfecté et que tout risque de glissade et de chute est exclu.

- Les lavoirs et cabines de douche pour les hommes et les femmes se trouvent dans des locaux distincts

- Les lavabos peuvent être individuels ou collectifs.

Les lavoirs doivent contenir les éléments suivants :

- une alimentation en eau (eau courante ou réservoir d'eau), 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).
- 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

Si les ouvrie(e)r(e)s :

- sont exposé(e)s à une chaleur ou à un froid excessifs
  - effectuent un travail extrêmement salissant
  - sont exposé(e)s 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 tous les jours, avec une température de l'eau variant de 36°C à 38°C et sans exposition à des courants d'air).

### 8.5. TOILETTES

Des toilettes doivent être prévues pour les ouvriers(ières) 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(ières) occupé(e)s.

- Les toilettes sont complètement séparées les unes des autres et reconnaissables à l'aide d'un pictogramme.
- Les ouvriers(ières) 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
- 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
- Les toilettes doivent être nettoyées au moins quotidiennement.

### 8.6. SITUATIONS DE CHANTIER SPÉCIFIQUES

La CCT comprend un chapitre concernant les situations de chantier spécifiques. Ce chapitre a globalement trait aux équipements sociaux sur des petits chantiers et aux toilettes chimiques ou cabines WC.

#### Équipements sociaux sur les petits chantiers

Le texte prévoit que « très exceptionnellement », compte tenu de la brièveté des activités et de l'impossibilité matérielle de respecter les modalités d'application concrètes de la CCT « Équipements sociaux », ces modalités d'application peuvent être « adaptées » pour les travaux de construction de très courte durée et pour les petits chantiers (5 ouvriers). Cette adaptation peut donc s'appliquer à l'ensemble des équipements sociaux, qu'il s'agisse de toilettes, vestiaires, lavoirs, réfectoires, ... Ces modalités « d'exception » doivent être soumises préalablement pour avis au conseiller en prévention-médecin du travail.

#### Toilettes chimiques – Cabines WC

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 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(ières)
- Les cabines doivent être nettoyées tous les jours, compte tenu des consignes de nettoyage du fournisseur ;
- Des fiches de sécurité rédigées clairement, mentionnant les composants et les phrases R et S sont fournies avec les produits chimiques.

### Boissons

- L'employeur ou son préposé doit mettre de l'eau potable ainsi que des boissons rafraîchissantes à la disposition des ouvriers(ières), compte tenu des conditions de travail et climatiques et de l'avis du conseiller en prévention- médecin du travail
- Lorsque la température est inférieure aux valeurs suivantes, l'employeur est tenu de mettre des boissons chaudes à la disposition des travailleurs sans que cela n'entraîne des coûts :
  - a) 18° C pour un travail très léger
  - b) 16° C pour un travail léger
  - c) 14° C pour un travail moyen
  - d) 12° C pour un travail lourd
  - e) 10° C pour un travail très lourd

- Lorsque la température dépasse les valeurs suivantes (selon l'indice WBGT), l'employeur est tenu de mettre des boissons rafraîchissantes à la disposition des travailleurs sans que cela n'entraîne des coûts :

- a) 29°C pour un travail léger ou très léger
  - b) 26°C pour un travail moyen
  - c) 22 °C pour un travail lourd
  - d) 18 °C pour un travail très lourd
- Des gobelets individuels, éventuellement du 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(ières) ;
  - Il est interdit de mettre des boissons alcoolisées à la disposition des ouvriers(ières).

### 8.7. CONCERTATION AVEC LE 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 comité pour la prévention ou la protection au travail ou à défaut, de la délégation syndicale ;

- A défaut d'une délégation syndicale, l'employeur consulte lui-même ses ouvriers(ières) quant à l'application des dispositions de la présente convention ;
- Cela vaut en particulier pour toutes les dispositions où l'avis de conseiller en prévention-médecin du travail est demandé.

### 9. POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS LA CONSTRUCTION (CCT N° 100 CONCERNANT UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE)

Les partenaires sociaux ont conclu en date du 1<sup>er</sup> avril 2009 au sein du Conseil National du Travail (CNT) la convention collective du travail (CCT) n° 100 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise (AR du 28 juin 2009 – MB du 13 juillet 2009).

La CCT oblige tous les employeurs du secteur privé à développer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues qui s'inscrit dans le cadre de leur politique globale du bien-être.

Elle doit d'une part faire partie de la politique globale du personnel qui suit le fonctionnement des travailleurs et d'autre part de la politique de santé et de sécurité globale de l'entreprise.

La CCT est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009 mais les entreprises disposaient jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2010 pour développer une politique en matière d'alcool et de drogues ou pour adapter leur politique existante aux exigences de la CCT et de la législation.

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.

Tout employeur doit, en une ou deux phases, développer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. 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 leur travailleurs à mettre en place une politique préventive à ce sujet, Constructiv a développé des outils.

## 10. 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.

Pour tous ceux qui ont été témoin d'un grave accident et/ou qui ont perdu un collègue dans un accident :

- 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.

## 11. L'OBLIGATION D'INFORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE (CCT RELATIVE À L'OBLIGATION D'INFORMATION AU CONSTRUCTIV DU 4 DÉCEMBRE 2014)

**Art. 1.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de la construction. On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

**Art. 2.** Le Comité National d'Action pour la sécurité et l'hygiène dans la Construction (Constructiv) doit disposer d'informations à propos des travaux exécutés par les entreprises visées à l'article 1 et qui doivent être déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) en application de l'article 30bis, § 7 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers. Il obtient ces informations conformément aux modalités fixées dans la présente convention collective du travail.

**Art. 3.** Les entreprises visées à l'article 1 ne doivent pas adresser de déclaration spécifique à Constructiv pour les travaux visés à l'article 2. Constructiv obtient les informations nécessaires des déclarations visées à l'article 2 adressées à l'ONSS. Les premier et deuxième alinéas du présent article

valent également pour les travaux qu'exécutent les entreprises visées à l'article 1 mais pour lesquels l'obligation de les déclarer à l'ONSS incombe à une entreprise qui n'est pas visée à l'article 1.

**Art. 4.** § 1. Si les travaux visés à l'article 2 doivent être déclarés à l'ONSS par une entreprise visée à l'article 1, cette entreprise doit 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.

§ 2. Si les travaux visés à l'article 2 doivent être déclarés à l'ONSS par une entreprise qui n'est pas visée à l'article 1, l'entreprise qui est reprise dans cette déclaration et qui est considérée comme première entreprise visée à l'article 1 à effectuer des travaux sur le chantier, reçoit une copie de la déclaration. L'entreprise qui reçoit cette copie doit la mettre à disposition à un endroit facilement accessible au personnel et à d'autres personnes intéressées sur le chantier du début à la fin des travaux.

**Art. 5.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Elle remplace la CCT du 13 octobre 2011 concernant l'obligation d'information au Constructiv (numéro d'enregistrement : 106853/CO/1240000). Elle est conclue pour une durée indéterminée, étant entendu

qu'elle peut, en tout temps, être mise en concordance avec les dispositions d'autres conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire de la construction. 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.

Pour plus d'informations relatives à l'obligation d'information au Constructiv, consultez :

[http://cnac.constructiv.be/fr/Infos\\_bien-etre/R%c3%a9glementation/CCT/Informatieplicht.asp](http://cnac.constructiv.be/fr/Infos_bien-etre/R%c3%a9glementation/CCT/Informatieplicht.asp)

## 12. 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.

De concert 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. La campagne « Travaux en hauteur en sécurité » a pris cours en 2015 et vise à réduire le nombre d'accidents du travail sévères en raison de chutes d'une hauteur importante. La campagne suivante mettra l'accent sur la problématique de l'amiante sur de nombreux chantiers.

Constructiv 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 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.

Outre les visites de chantier qui restent la principale activité des conseillers, ils examinent également, 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. Ils aident également le chef d'entreprise ou le conseiller en prévention à établir des plans d'action.

Afin de pouvoir répartir les activités des conseillers, le territoire belge a été divisé en régions avec une équipe de collaborateurs qui se charge du soutien et de l'accompagnement des conseillers.

Plus d'informations :  
<http://www.constructiv.be/>

## CHAPITRE VI CENTRALES À BÉTON

**Ce chapitre contient les règles spécifiques applicables aux travailleurs occupés dans les centrales à béton.**

Il s'adresse aux ouvriers et ouvrières 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). Toutefois, les règles générales du secteur de la construction définies au travers des CCT de la CP124 sont également d'application pour les travailleurs occupés dans les centrales à bétons.

Vous trouverez, ces règles générales (salaires, conditions de travail, sécurité d'existence, délégation syndicale, bien-être, ...) applicables à tous les travailleurs ressortissant à la Commission paritaire de la construction dans les chapitres I à V.

### 1. CLASSIFICATION (CCT DU 12 JUIN 2014 – CATÉGORIES D'OUVRIERS – ART. 11)

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 au niveau

de la qualification figurant en regard de chacune d'elles :

a) ouvriers occupés à la fabrication et/ou au transport de béton prêt à l'emploi

- 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 de 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 : cf article 20
- c) motoristes bateliers : catégories IV (cf. avenant dragage) (art. 12 de la CCT du 14 mai 2009 concernant les conditions de travail)

## **2. ORGANISATION ET DURÉE DU TRAVAIL (CCT DU 22 JUIN 2006 ET CCT DU 08 OCTOBRE 2009)**

- 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 de notification telle que fixée par le règlement de travail soit respectée.
- Le temps de repos entre deux prestations doit atteindre au moins 11 heures.
- Quelle que soit l'heure de début des activités, l'ouvrier se voit garantir une journée complète de huit heures de travail.

- Afin de garantir la journée complète de huit heures de travail, les ouvriers peuvent être affectés à d'autres tâches ou missions inhérentes à l'exploitation des centrales à béton que celles qu'ils effectuent habituellement. Dans ce cas, le salaire de leur fonction normale est garanti.
- La durée du travail par jour peut être fixée à 10 heures.
- Ceci ne porte pas préjudice à l'application du temps de disponibilité
- La durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une période d'un an débutant le 1<sup>er</sup> avril et se terminant le 31 mars de l'année suivante, ne peut excéder 40 heures.
- Le repos compensatoire est attribué sous forme de journées complètes. Il est possible de déroger à cette règle en permettant la récupération d'heures supplémentaires par heure, moyennant l'accord de la délégation syndicale, à défaut, moyennant l'accord des travailleurs et à soumettre à la commission paritaire pour approbation. De plus, la récupération des heures supplémentaires par heure ne peut être instaurée que sous les conditions suivantes :
  - Interdiction d'avoir des soldes négatifs ;
  - Pas de journée entrecoupée ;
  - Après minimum 6 heures de travail par jour ;
  - Prévoir un pot minimum de 24 heures à récupérer qui peuvent être

prises par journée complète avant de pouvoir passer à la récupération par heure.

- Les prestations de travail sont réparties sur les cinq premiers jours de la semaine.
- Le supplément de salaire pour les heures supplémentaires est dû lorsque le temps de travail dépasse soit 10 heures par jour soit 1752 heures par an.
- Ceci ne porte pas préjudice à l'application du temps de disponibilité

## **3. SALAIRES D'INSERTION (CCT DU 14 MAI 2009 CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL)**

Les nouveaux entrants dans le métier débutent dans la catégorie III. Après 1 an d'expérience dans le métier, ils passent dans la catégorie IV, à condition d'avoir obtenu l'attestation de chauffeur 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.

## **4. INCAPACITÉ DE TRAVAIL – RÉMUNÉRATION GARANTIE (CCT DU 22 JUIN 2006 ET CCT DU 08 OCTOBRE 2009 ART.6)**

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 afférente à la durée moyenne de travail (calculée sur une période d'un an débutant le 1<sup>er</sup> avril et se terminant le 31 mars de l'année suivante).

Cette règle définie s'applique notamment à :

- la rémunération due pour un jour d'absence dans le cadre du petit chômage.
- la rémunération due pour un jour férié

## **5. INTRODUCTION DES NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES (CCT DU 22 JUIN 2006 ET CCT DU 08 OCTOBRE 2009)**

- Lorsqu'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur remet le texte de la convention collective de travail et informe les membres de la délégation syndicale préalablement à l'introduction des nouveaux horaires de travail. Les membres de la délégation syndicale signent un accusé de réception et le remettent à l'employeur.

- Lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, l'employeur procède à une information de ses travailleurs. Cette information a lieu préalablement à l'introduction des nouveaux horaires de travail par affichage d'un avis et du texte de la présente convention collective de travail 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.
- Au terme de la période d'information préalable, les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> informent par courrier le Président de la Commission paritaire de la Construction de l'application de la présente convention collective de travail dans l'entreprise. Une copie de l'accusé de réception est jointe en annexe au courrier.
- Si les horaires de travail ont été modifiés (cf. ci-dessus, chapitre II « Organisation et durée du travail »), ceux-ci sont affichés dans l'entreprise et font partie intégrante du règlement de travail.
- L'employeur est, chaque mois, tenu de délivrer un état des prestations à chaque travailleur reprenant, pour chaque jour de ce mois et au total pour l'ensemble des jours de ce mois, 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.

### 6. SUPPLÉMENT DE SALAIRE (CCT DU 12 JUIN 2006 ET CCT DU 08 OCTOBRE 2009 – ART.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.

Un supplément de salaire égal à 25 % est accordé pour les prestations effectuées après 22 heures le soir et avant 6 heures le matin. Ce supplément ne peut être cumulé avec le supplément de salaire visé à l'alinéa précédent.

### 7. INDEMNITÉ DE REPAS (CCT DU 22 JUIN 2006 ET DU 08 OCTOBRE 2009 – ART.11)

Une indemnité de repas d'un montant de 5,5 € est accordée lorsque le temps de travail cumulé au temps de disponibilité dépasse 9 heures par jour, les temps de repos non compris. Une indemnité complémentaire de repas d'un montant de 2,75 € est accordée lorsque le temps de travail cumulé au temps de disponibilité dépasse 11 heures par jour. Soit au total 8,25 €.

### 8. EFFETS POSITIFS SUR L'EMPLOI (CCT DU 22 JUIN 2006 ET DU 08 OCTOBRE 2009 – ART.14)

Pendant la durée de validité de la présente convention, les entreprises qui produisent et/ou fournissent du béton prêt à l'emploi 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.

La CCT n° 53 du 23 février 1993 relative au chômage temporaire du Conseil National du Travail est intégralement d'application.

### 9. DISPOSITIONS FINALES (CCT DU 22 JUIN 2006 ET DU 08 OCTOBRE 2009 – ART.16)

Les accords d'entreprise existants qui comportent au moins globalement des dispositions équivalentes à celles de la présente convention collective de travail ne sont pas modifiés.

### 10. SYNTHÈSE

Type de prestation	Durée légale	Salaire et sursalaire
Prestation normale	8h/j. 40h/sem.	100 % du salaire
Heure d'attente	1h/j. 5h/sem.	100 % du salaire Pas de possibilité de repos compensatoire
Nouveau régime de travail (flexibilité)	2h/j. en plus > 11h/j.	100 % du salaire + récupération + Indemnité de repas de 5,5 €
Heure supplémentaire	1h/j. en plus > 12h/j.	150 % du salaire + récupération + indemnité de repas supplémentaire de 2,75 € (=8,25 €)
100 Heures supplémentaires volontaires (loi peeters)	Max. 100h	150 % du salaire (pas de récupération)

- Début de journée entre 6h et 9h
- Garantie de paiement de 8h/jour
- Repos obligatoire de 11h entre deux prestations
- Conditions salariales spécifiques (sursalaires)
  - > 10 % du taux horaire barémique pour les prestations effectuées avant 7h et après 19h.
  - > 25 % pour les prestations effectuées après 22h et avant 6h.
- Récupération Min. 6h de prestation et 2h de récupération

## CHAPITRE VII

# LUTTER CONTRE LE DUMPING SOCIAL

Le dumping social mène à la concurrence déloyale dans les entreprises. Cela met en péril les emplois, les salaires et la sécurité de tous les travailleurs. D'un côté, Les travailleurs belges sont laissés de côté, et de l'autre les travailleurs étrangers (détachés) sont exploités. Le problème ne réside pas dans le fait que les travailleurs étrangers (détachés)viennent travailler chez nous. Le problème est que les droits de ces travailleurs sont massivement contournés et bafoués. L'exploitation est énorme : on ne respecte pas les salaires fixés par la loi, les heures supplémentaires et les cotisations sociales ne sont pas payées non plus, les travailleurs étrangers doivent prêter des heures supplémentaires sans aucune restriction et ils vivent dans des conditions dégradantes. Le dumping social est inhumain pour les travailleurs exploités, il crée une concurrence déloyale pour les travailleurs et les employeurs qui respectent les règles, il menace des milliers d'emplois et il prive la sécurité sociale de recettes.

La lutte contre le dumping social reste une priorité pour la Centrale Générale. Nous maintenons nos revendications pour un renforcement des services d'inspection et continuons à demander que tous les travailleurs puissent

bénéficier d'une protection sociale et des mêmes conditions salariales. Les droits de l'homme et les droits sociaux fondamentaux doivent toujours avoir la primauté sur le marché et les libertés économiques. Les règles doivent protéger les travailleurs, non pas aider à accroître les bénéfices et le pouvoir des entreprises et leur actionnaires.

Des démarches importantes ont cependant été entreprises ces dernières années dans la lutte contre le dumping social.

40 mesures concrètes ont été ancrées dans le « Plan pour une concurrence loyale » du secteur de la construction en date du 8 juillet 2015. Le « Plan pour une concurrence loyale » est un contrat de partenariat conclu entre 3 parties : les organisations syndicales et les fédérations patronales de la construction et le gouvernement. L'abus des règles européennes de détachement permet souvent d'occuper des travailleurs étrangers et des (faux) indépendants en Belgique sous les prix légaux du marché. Les partenaires sociaux du secteur de la construction veulent, entre autres via ce plan PCL, combattre ce phénomène de fraude internationale.

Dans le cadre de la lutte contre le dumping social, les « Directives » pour le secteur de la construction ont également été finalisées le 1<sup>er</sup> août 2017. Ces «Directives sur l'interprétation de la réglementation belge et européenne par les services d'inspection» visent à formuler des directives claires, tant pour les entreprises de la construction que pour les partenaires sociaux. Ainsi, il devrait être clair pour tout le monde quelles conditions de travail et de salaire sont d'application pour les travailleurs étrangers. Le but est que tous les services d'inspection concernés, appliqueront ces directives d'une manière uniforme, et donc que les règles du jeu sont les mêmes pour toutes les parties prenantes du secteur de la construction. Ci-dessous, vous trouverez le lien vers les «directives» pour le secteur de la construction.

<http://www.siod.belgie.be/fr/directives>

Entretemps, il existe également un guide fédéral et une charte fédérale (= texte de référence) concernant la nouvelle législation pour les marchés publics. Le guide comporte des mesures et des directives pratiques devant aider les pouvoirs adjudicateurs dans leur lutte contre la fraude sociale. Il est mis à disposition une charte standard comportant des propositions d'engagements concrètes à laquelle les pouvoirs publics concernés peuvent souscrire en la complétant de leurs

propres mesures. 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. Ci-dessous, vous trouverez le lien vers le guide et la charte.

Sur le plan européen, le site web <https://www.constructionworkers.eu/fr/> a été créé. Vous pouvez y trouver les conditions de travail et de salaire de 28 pays européens dans le secteur de la construction. Les ouvriers du bâtiment de l'Europe entière peuvent facilement vérifier si leur employeur respecte les conditions de travail et de salaire du pays où l'on est occupé.

Il va sans dire que nous continuerons à nous opposer aux propositions politiques qui contribuent au dumping social. Nous défendons l'égalité de traitement de tous les travailleurs !

Cependant les employeurs ont obtenu du gouvernement un traitement de faveur spécifique pour le secteur de la construction en matière de réduction de cotisations patronales, soit un cadeau supplémentaire aux patrons qui se plaignent du dumping social mais qui







# Vos sections régionales

## BRABANT WALLON

rue de Namur 24  
1400 Nivelles  
067/21.18.84  
cg.BrabantWallon@accg.be

## BRUXELLES - VLAAMS BRABANT

rue Watteeu 2-8, 1000 Bruxelles  
02/512.79.78 - 02/512.56.46

Maria Theresiastraat 113  
3000 Leuven  
016/22.21.83 - 016/27 04 95  
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

## CENTRE

rue Aubry 23, 7100 Haine-St-Paul  
064/23.82.00  
cg.Centre@accg.be

## LIEGE - HUY - WAREMME

place Saint-Paul 13, 4000 Liège  
04/223.36.94 - 04/222.08.10  
cg.Liege@accg.be

## MONS - BORINAGE

rue Lamir 18-20, 7000 Mons  
065/22.14.00  
cg.Borinage@accg.be

## LUXEMBOURG

rue Fonteny Maroy 1  
6800 Libramont  
061/53.01.60  
cg.Luxembourg@accg.be

## CHARLEROI

bld Devreux 36/38 bt 9  
6000 Charleroi  
071/64.12.95  
cg.Charleroi@accg.be

## NAMUR

rue Dewez 40-42 (2e étage)  
5000 Namur  
081/64.99.66  
cg.namur@accg.be

## WAPI

av. de Maire 134, 7500 Tournai  
069/66.94.20

Rue du Val 3, 7700 Mouscron  
056/85.33.33  
cg.wapi@accg.be

## VERVIERS

rue de Bruxelles 19, 4800 Verviers  
087/29.24.58/60  
cg.Verviers@accg.be



Floreal  
Holidays



Vacances pour tous  
dans les plus beaux coins  
de Belgique

7 campings  
4 domaines  
de vacances

Nature Balades  
Mer Ardennes  
Camping Vélo  
Des lieux uniques  
Animation enfants  
Terrains de sport  
Gastronomie  
Aventure  
Délassement

N'oubliez pas votre réduction!  
Affiliés Centrale Générale - FGTB:  
**25% sur le logement.**

Découvrez toutes nos destinations:  
[www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be)



Construction

CP 124

Plus d'infos ?

[www.accg.be](http://www.accg.be)

 **Centrale Générale - FGTB**

**FGTB**

**Centrale Générale**

**Ensemble, on est plus forts**