

## CHAPITRE II – RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

---

<b>1. DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>8</b>
1.1 La durée normale de travail .....	8
1.1.1 Général .....	8
1.1.2 Attention: le temps de déplacement .....	8
1.2 Le règlement de travail.....	8
1.2.1 Modification des horaires de travail .....	9
1.2.2 Annonce d'une modification 24 heures à l'avance .....	9
1.2.3 Entre 6 et 19 heures .....	9
1.2.4 Intervalles de repos .....	9
<b>2. CONCEPTS GENERAUX TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>10</b>
2.1 La limite interne .....	10
2.1.1 Définition.....	10
2.1.2 Limites .....	10
a. Exemple 1 .....	10
b. Exemple 2 .....	11
2.1.3 Repos compensatoire et récupération.....	11
<b>3. TRAVAIL LE SAMEDI.....</b>	<b>12</b>
3.1 L'Arrêté Royal 213 .....	12
3.1.1 Dans certaines circonstances: .....	12
3.1.2 Sous des conditions strictes: .....	13
3.1.3 Moyennant l'accord du syndicat:.....	13
3.2 Accident, réparation urgente et nécessité imprévue:.....	14
3.2.1 Conditions de travail en cas d' « accident » et de « réparation » :.....	14
3.2.2 Conditions de travail en cas de « nécessité imprévue » : .....	14
3.3 Négoce de matériaux de construction .....	15
3.3.1 Situations spécifiques.....	15
<b>4. REGIMES DEROGATOIRES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION .....</b>	<b>15</b>
4.1 Petite flexibilité .....	15
4.1.1 En général.....	15
4.1.2 Limites .....	15
4.1.3 Repos compensatoire et récupération.....	15
4.1.4 Procédure .....	15

4.2	Maximum 180 heures: Arrêté Royal 213 .....	16
4.2.1	En général.....	16
4.2.2	Limites .....	16
4.2.3	Repos compensatoire et récupération.....	16
4.2.4	Procédure .....	16
a.	Les 130 premières heures .....	16
b.	Les 50 dernières heures: une procédure plus stricte .....	17
4.2.5	Abattement fiscal .....	17
4.2.6	Autres points importants .....	17
4.3	Chantier éloigné .....	19
4.3.1	En général.....	19
4.3.2	Limites .....	20
4.3.3	Rémunération.....	20
4.3.4	Repos compensatoire/ Rémunération .....	20
4.3.5	Procédure .....	20
4.4	Travailler en équipe.....	20
4.4.1	En général.....	20
4.4.2	Limites .....	20
4.4.3	Rémunération.....	20
4.4.4	<i>Repos compensatoire/ récupération:</i> .....	20
4.4.5	Procédure .....	21
4.5	Travail à feu continu.....	21
4.5.1	En général.....	21
4.5.2	Limites .....	21
4.5.3	Rémunération.....	21
4.5.4	<i>Repos compensatoire/ récupération:</i> .....	21
4.5.5	Procédure .....	21
4.6	Travaux préparatoires et complémentaires.....	21
4.6.1	En général.....	21
4.6.2	Limites .....	21
4.6.3	Rémunération.....	22
4.6.4	<i>Repos compensatoire/ récupération</i> .....	22
4.7	Semaine de travail flexible: régime sectoriel de 9h/jour ou 10h/jour .....	23
4.7.1	En général.....	23
4.7.2	Limites .....	23
4.7.3	Rémunération.....	23

4.7.4	Repos compensatoire/ récupération .....	24
4.7.5	Procédure .....	24
4.8	Travail de nuit.....	25
4.8.1	En général.....	25
4.8.2	Limites .....	26
4.8.3	Rémunération.....	26
4.8.4	Repos compensatoire/ récupération .....	26
<b>5.</b>	<b>RÉGIMES DÉROGATOIRES COMPLÉMENTAIRES – HEURES SUPPLÉMENTAIRES TEMPORAIRES...</b>	<b>26</b>
5.1	Surcroît extraordinaire du travail .....	26
5.1.1	En général.....	26
5.1.2	Limites .....	26
5.1.3	Procédure .....	26
5.1.4	Rémunération.....	27
5.1.5	Repos compensatoire.....	27
5.2	Travaux commandés par une nécessité imprévue.....	27
5.2.1	En général.....	27
5.2.2	Limites .....	27
5.2.3	Procédure .....	28
5.2.4	Rémunération.....	28
5.2.5	Repos compensatoire.....	28
5.3	Accident et réparations urgentes.....	28
5.3.1	En général.....	28
5.3.2	Limites .....	28
5.3.3	Rémunération.....	29
5.3.4	Repos compensatoire.....	29
<b>6.</b>	<b>NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL .....</b>	<b>29</b>
6.1	La grande flexibilité .....	29
6.1.1	En général.....	29
6.1.2	Limites .....	29
6.1.3	Procédure .....	29
a.	Entreprises avec délégation syndicale .....	29
b.	Entreprises sans délégation syndicale.....	29
6.1.4	Rémunération et repos compensatoire .....	30
<b>7.</b>	<b>HEURES SUPPLEMENTAIRES VOLONTAIRES .....</b>	<b>30</b>
7.1	Loi Peeters .....	30
7.1.1	En général.....	30

7.1.2	Limites .....	30
7.1.3	Procédure .....	30
7.1.4	Rémunération.....	30
7.1.5	Repos compensatoire.....	31
<b>8.</b>	<b>NÉGOCE DANS LA CONSTRUCTION .....</b>	<b>31</b>
8.1	En général.....	31
8.2	Limites .....	31
8.3	Procédure .....	31
8.4	Rémunération et repos compensatoire .....	31
<b>9.</b>	<b>CENTRALES À BÉTON .....</b>	<b>31</b>
9.1	En général.....	31
9.2	Limites .....	31
9.3	Rémunération.....	31
9.4	Indemnité de repas .....	32
9.5	Repos compensatoire/ récupération .....	32
9.6	Procédure .....	32
a.	Entreprises avec délégation syndicale .....	32
b.	Entreprises sans délégation syndicale.....	32
<b>10.</b>	<b>RÉDUCTION D'IMPOT .....</b>	<b>33</b>
<b>11.</b>	<b>PAIEMENT DIFFÉRÉ.....</b>	<b>33</b>
<b>12.</b>	<b>TEMPS DE DISPONIBILITÉ DES CHAUFFEURS DE CAMIONS .....</b>	<b>33</b>
12.1	En général.....	33
12.2	Limites .....	33
12.3	Rémunération.....	34
12.4	Procédure .....	34
<b>13.</b>	<b>CHÔMAGE TEMPORAIRE .....</b>	<b>34</b>
13.1	Formulaire C3.2A.....	35
13.2	Que faire en cas d'intempéries sur le chantier ?.....	35
13.3	Maladie.....	35
13.4	Licenciement .....	35
<b>14.</b>	<b>CHÔMAGE ÉCONOMIQUE .....</b>	<b>36</b>
14.1	Avertissement: .....	36
14.2	Comment effectuer la notification? .....	36
14.3	Quelles mentions doit contenir la notification ?.....	36
14.4	Durée.....	36
14.5	Reprise du travail.....	36

14.6	Sanction .....	36
14.7	Délégation syndicale .....	37
<b>15.</b>	<b>JOURNEE DE TRAVAIL NON COMMENCEE OU INTERROMPUE .....</b>	<b>37</b>
15.1	Règle générale .....	37
15.2	Dispositions particulières du gros-œuvre .....	37
15.3	A quelles conditions l'employeur paie-t-il les 50 % du salaire ? .....	37
<b>16.</b>	<b>SUSPENSION POUR CAUSE D'INTEMPERIES .....</b>	<b>38</b>
<b>17.</b>	<b>SUSPENSION POUR "GEL" .....</b>	<b>38</b>
<b>18.</b>	<b>LICENCIEMENT .....</b>	<b>38</b>
18.1	Licenciement pour motif grave .....	38
18.2	Chômage économique/intempéries.....	38
<b>19.</b>	<b>DÉLAI DE PRÉAVIS .....</b>	<b>39</b>
19.1	Général .....	39
19.2	Indemnité complémentaire de licenciement (ICL).....	41
19.3	Sanction: indemnité de rupture .....	42
19.4	Dispense de prestations .....	42
19.5	Absence au cours du préavis .....	42
19.6	Suspension du délai de préavis .....	42
19.7	Détention préventive .....	42
19.8	Comment le préavis est-il notifié ?.....	42
19.8.1	Exemple d'un préavis donné par le travailleur.....	43
<b>20.</b>	<b>PETIT CHOMAGE .....</b>	<b>44</b>
<b>21.</b>	<b>JOURS FÉRIÉS .....</b>	<b>46</b>
21.1	Pendant une suspension .....	46
21.2	Après licenciement.....	46
21.3	Les jours fériés de Noël et du 1 <sup>er</sup> janvier .....	46
<b>22.</b>	<b>RÈGLEMENT DE TRAVAIL .....</b>	<b>47</b>
22.1	Général .....	47
22.2	Exemple de règlement de travail pour les employeurs et les ouvriers de l'industrie de la construction .....	47
<b>23.</b>	<b>FORMATION .....</b>	<b>57</b>
23.1	Général .....	57
23.2	Quels sont les objectifs au niveau sectoriel concernant la formation ? .....	57
23.3	Comment une entreprise accède aux différents régimes de formation ? .....	57
23.4	Formations pour les ouvriers .....	57
23.4.1	C'est quoi une formation formelle ? .....	57

23.4.2	C'est quoi une formation informelle ? .....	58
23.4.3	Qui accède prioritairement aux régimes de formation ? .....	58
23.4.4	L'employeur peut-il participer à la formation ? .....	58
23.5	La formation de base.....	58
23.5.1	C'est quoi la formation de base ?.....	58
23.5.2	Quel est le montant de la prime à la formation de base?.....	58
23.5.3	Quelles sont les conditions auxquelles un travailleur doit répondre pour avoir droit à la prime ?	58
23.6	Le régime de formation en semaine .....	58
<b>23.6.1</b>	Le plan de formation .....	59
23.6.2	Les règles spécifiques aux formations en matière de sécurité .....	59
23.6.3	Participation et rémunération.....	59
<b>23.6.4</b>	Intervention forfaitaire pour l'entreprise.....	59
23.7	Le régime des formations hivernales .....	59
<b>23.7.1</b>	Qui la demande ?.....	59
<b>23.7.2</b>	Qui l'organise ? .....	59
<b>23.7.3</b>	Qui paie les coûts de la formation hivernale ?.....	59
<b>23.7.4</b>	55 € de prime par jour pour l'ouvrier qui suit la formation hivernale .....	60
23.8	Les formations du soir ou du samedi .....	60
23.8.1	La prime pour les ouvriers qui suivent une formation.....	60
23.8.2	L'intervention de Constructiv pour l'employeur .....	60
23.9	Le régime des formations internes en entreprise avec un maître-tuteur .....	60
23.9.1	Qui peut en bénéficier ?.....	60
<b>23.9.2</b>	Quelle est la durée ?.....	60
23.9.3	Le maître-tuteur .....	61
23.9.4	Quelles sont les conditions d'application ? .....	61
23.9.5	Le programme de formation .....	61
23.9.6	Interventions financières.....	62
23.10	Procédures d'application des régimes de formation et d'emploi des travailleurs .....	62
23.10.1	Information et consultation des travailleurs – AVEC DELEGATION SYNDICALE.....	62
23.10.2	Information et consultation des travailleurs – SANS DELEGATION SYNDICALE.....	62
23.10.3	Modalités d'accès au régime.....	63
23.11	Emplois-tremplin construction (ETC) (2019-2020).....	63
23.11.1	En général.....	63
23.11.2	Obligations :.....	64
23.11.3	Le salaire du jeune ouvrier .....	64

23.12	Régime d'apprentissage en alternance .....	64
23.13	Primes d'encouragement aux jeunes en alternance .....	65
<b>24.</b>	<b>TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LA CONSTRUCTION .....</b>	<b>65</b>
24.1	Remplacement d'un travailleur fixe en incapacité de travail.....	66
24.2	Recours au travail intérimaire en cas d'augmentation temporaire du volume de travail ....	66
24.2.1	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).....	66
24.2.2	Conditions auxquelles doit répondre l'entreprise pour faire appel à une main d'œuvre intérimaire .....	67
24.2.3	Le total des jours ouvrables.....	68
24.2.4	Sanctions .....	68
<b>25.</b>	<b>LA MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL .....</b>	<b>69</b>
25.1	Définitions .....	69
25.2	Modalités d'application.....	69
25.3	Dispositions d'ordre administratif.....	69
<b>26.</b>	<b>OUTPLACEMENT .....</b>	<b>72</b>
26.1	En général.....	72
26.2	Qui peut y prétendre? .....	72
26.3	Qui paie?.....	72
26.4	Qui l'organise?.....	72
26.5	Les étapes de l'outplacement .....	72
26.6	Les étapes à suivre par le travailleur .....	73
26.7	Les étapes à suivre par l'employeur .....	73
26.8	Reclassement professionnel par l'employeur qui invoque la fin du contrat de travail pour force majeure médicale.....	74
26.8.1	Pour l'employeur .....	74
26.8.2	Pour le travailleur .....	74

# CHAPITRE II – RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

---

## 1. DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

La législation fait une distinction entre:

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

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

### 1.1 La durée normale de travail

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

#### 1.1.1 Général

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

- 8 heures par jour
- 40 heures par semaine

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

#### 1.1.2 Attention: le temps de déplacement

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

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

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

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

### 1.2 Le règlement de travail

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

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

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

Voir plus loin: chapitre "Règlement de travail".

### 1.2.1 Modification des horaires de travail

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

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

Voir point 22 "Règlement de travail".

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

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

Travail interdit en dehors de l'horaire:

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

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

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

### 1.2.3 Entre 6 et 19 heures

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

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

### 1.2.4 Intervalles de repos

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

## 2. CONCEPTS GENERAUX TEMPS DE TRAVAIL

### 2.1 La limite interne

#### 2.1.1 Définition

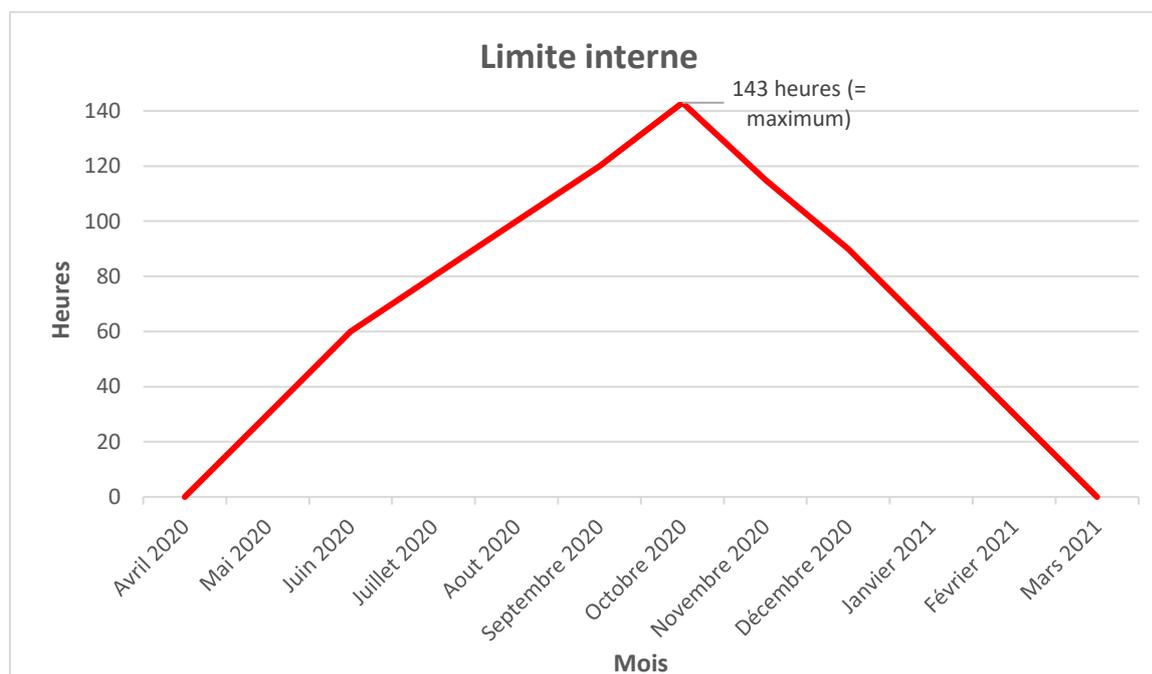
La limite interne de la durée du travail est le nombre maximum d'heures de dépassement de la limite hebdomadaire normale de la durée du travail qui doit encore faire l'objet d'une récupération. Cette récupération doit être prise pendant une certaine période que nous appelons la période de référence.

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

#### 2.1.2 Limites

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

#### a. Exemple 1

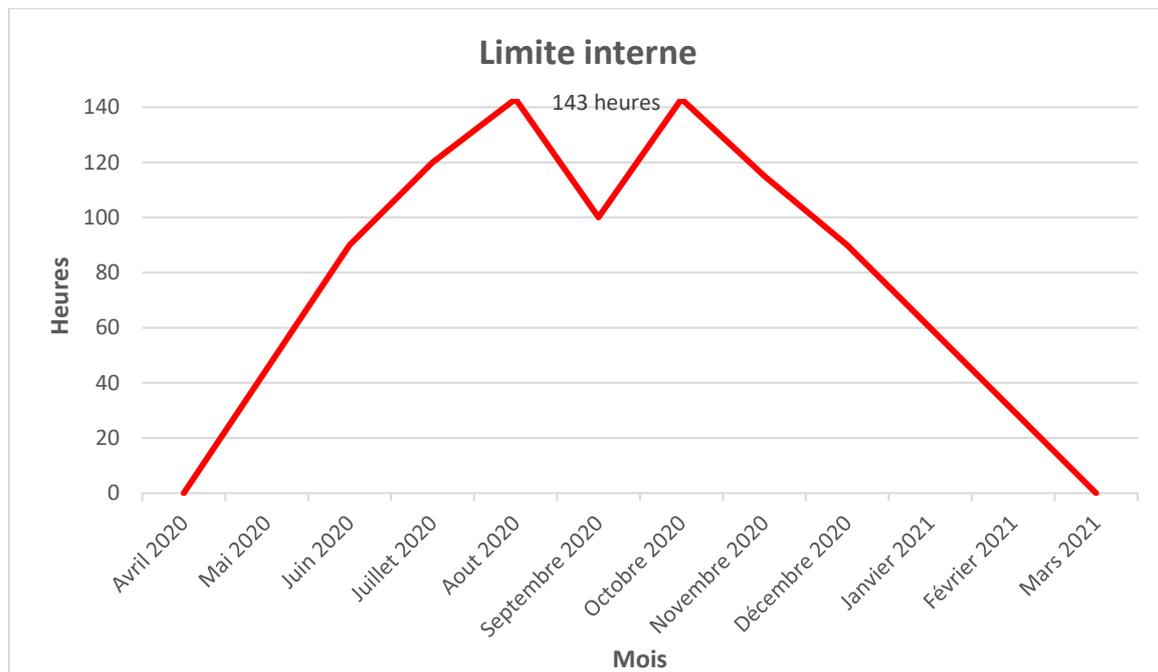


Si un ouvrier preste des heures supplémentaires à partir d'avril 2020, il peut par exemple comptabiliser des heures supplémentaires jusqu'à ce qu'il atteigne un maximum de 143 heures en octobre 2020. A ce moment-là, l'ouvrier est obligé de récupérer des heures avant de pouvoir à nouveau prester des heures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

Dans cet exemple l'ouvrier travaille en comptabilisant des heures supplémentaires d'avril 2020 jusqu'à mars 2021 et choisit de toutes les récupérer ensuite. Il respecte la période de référence puisqu'il ne

dépasse jamais les 143 heures à l'intérieur de celle-ci. A la fin de la période de référence son compteur est à 0.

*b. Exemple 2*



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

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

### 2.1.3 Repos compensatoire et récupération

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

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

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

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

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

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

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

Ceci signifie que toutes les heures supplémentaires doivent avoir été récupérées au 31 mars. Lors du calcul, tous les jours de repos et les suspensions telles que les jours de maladie, de vacances, de chômage économique, ... sont considérés comme temps de travail.

En ce qui concerne les entreprises d'installation de chauffage, d'aération et de conditionnement d'air et celles spécialisées dans les installations sanitaires, l'année de référence va du 1er juillet au 30 juin.

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

### **3. TRAVAIL LE SAMEDI**

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

#### **3.1 L'Arrêté Royal 213**

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

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

##### **3.1.1 Dans certaines circonstances:**

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

### 3.1.2 Sous des conditions strictes:

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

### 3.1.3 Moyennant l'accord du syndicat:

- Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale : l'accord de la majorité de la délégation est requis. La délégation dispose d'un délai de 30 jours pour se prononcer. En l'absence d'une réaction dans ce délai, l'employeur peut appliquer le système. En cas de refus l'employeur peut demander la conciliation à la commission paritaire (le bureau de conciliation se prononce dans les 30 jours) ;
- Dans les entreprises sans délégation syndicale : l'accord du secrétaire syndical régional est requis. L'employeur signe un protocole d'adhésion avec au moins 1 travailleur. Ce protocole doit être cosigné par le permanent régional dans les 15 jours qui suivent. Un refus fait l'objet d'une concertation locale (fédérale au besoin). Le protocole a une validité d'un an et peut être tacitement reconduit.

Arrêté royal 213 : Travail du samedi	
Base légale	Arrêté royal 213 concernant la durée du temps de travail dans les entreprises de construction
Dérogation autorisée	Travail le samedi Parmi les 180h de crédit l'employeur peut utiliser 96h pour le travail du samedi au travers de l'AR 213
Récupération et rémunération	Jour de repos compensatoire > 1j = 8h prestées (selon le choix du travailleur) Rémunération : +50% du salaire pour les heures supplémentaires prestées (qu'il y ait repos compensatoire ou non)
Conditions pour appliquer l'AR 213	<ul style="list-style-type: none"> <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>

### 3.2 Accident, réparation urgente et nécessité imprévue:

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

Le travail du samedi est autorisé:

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

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

#### 3.2.1 Conditions de travail en cas d' « accident » et de « réparation » :

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

#### 3.2.2 Conditions de travail en cas de « nécessité imprévue » :

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

### **3.3 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 jour fixe dans le courant de la semaine suivante.

#### **3.3.1 Situations spécifiques**

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

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

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

## **4. REGIMES DEROGATOIRES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION**

### **4.1 Petite flexibilité**

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

#### **4.1.1 En général**

La "petite" flexibilité permet de faire face à des périodes de pointe par l'introduction d'un horaire d'heures de pointe. Ces horaires d'heures de pointe doivent ensuite être compensés par des horaires d'heures creuses pendant les périodes durant lesquelles la charge de travail est moins importante. De cette manière, la durée du travail moyenne est respectée sur la période de référence.

#### **4.1.2 Limites**

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

#### **4.1.3 Repos compensatoire et récupération**

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

#### **4.1.4 Procédure**

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

## 4.2 Maximum 180 heures: Arrêté Royal 213

(AR 213 - CCT du 22 décembre 2005)

### 4.2.1 En général

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

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

### 4.2.2 Limites

Les limites sont donc:

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

### 4.2.3 Repos compensatoire et récupération

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

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

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

D'autres points obligatoires:

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

### 4.2.4 Procédure

#### *a. Les 130 premières heures*

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

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

- l'introduction de ce régime de travail dépend de l'observation des modalités d'application telles que l'accord de l'ouvrier, l'application correcte des CCT dans l'entreprise, le règlement de la récupération ou du paiement, l'information sur le suivi de l'AR 213 à la délégation syndicale ;

- ne pas s'opposer par principe à cette instauration et à ne pas négocier d'avantages supplémentaires lors de l' introduction de ce régime ;
- la délégation syndicale dispose d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur l'instauration des 130 heures. Si la délégation syndicale ne réagit pas dans ce délai, l'employeur peut appliquer le régime. Si aucun accord n'est atteint durant ce délai, l'employeur a alors la possibilité de demander l'intervention du bureau de conciliation de la CP de la construction qui doit remettre sa décision dans les 30 jours ;
- à défaut de délégation syndicale l'employeur informe le Président de la commission paritaire.

#### *b. Les 50 dernières heures: une procédure plus stricte*

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

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

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

#### 4.2.5 Abattement fiscal

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

#### 4.2.6 Autres points importants

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

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

### Entreprises disposant d'une délégation syndicale

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

## Entreprises sans délégation syndicale

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

### 4.3 Chantier éloigné

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

#### 4.3.1 En général

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

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

#### 4.3.2 Limites

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

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

#### 4.3.3 Rémunération

Aucun sursalaire ne doit être prévu pour la 9<sup>ième</sup> et la 10<sup>ième</sup> heure, sauf si la limite hebdomadaire de 40 heures est dépassée.

#### 4.3.4 Repos compensatoire/ Rémunération

Pas de repos compensatoire.

#### 4.3.5 Procédure

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

### **4.4 Travailler en équipe**

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

#### 4.4.1 En général

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

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

#### 4.4.2 Limites

Possibilités:

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

#### 4.4.3 Rémunération

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

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

#### 4.4.4 Repos compensatoire/ récupération:

Pas de repos compensatoire.

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

#### 4.4.5 Procédure

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

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

#### **4.5 Travail à feu continu**

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

##### 4.5.1 En général

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

##### 4.5.2 Limites

Possibilités:

- Max 12h./jour ;
- Max 50h./semaine ou 56h/jour lorsque les prestations sont réparties sur 7 jours (8h/jour).

##### 4.5.3 Rémunération

Pas de sursalaire.

##### 4.5.4 Repos compensatoire/ récupération:

Pas de repos compensatoire.

##### 4.5.5 Procédure

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

#### **4.6 Travaux préparatoires et complémentaires**

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

##### 4.6.1 En général

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

##### 4.6.2 Limites

Possibilité:

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

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

#### 4.6.3 Rémunération

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

#### 4.6.4 Repos compensatoire/ récupération

Pas de repos compensatoire.

#### **Ne sont considérés comme travaux préparatoires ou complémentaires que:**

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

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

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

(art 13 – 15 CCT du 22 décembre 2005 « organisation du temps de travail » et articles 29 à 35 de la CCT du 22 décembre 2005)

### 4.7.1 En général

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

### 4.7.2 Limites

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

Ou

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

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

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

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

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

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

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

### 4.7.3 Rémunération

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

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

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

- les circonstances justifiant l'octroi des jours de repos.

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

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

#### 4.7.4 Repos compensatoire/ récupération

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

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

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

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

Sauf en cas :

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

#### 4.7.5 Procédure

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

#### **Remarques**

- L'employeur s'engage à maintenir le niveau de l'emploi dans l'entreprise ;
- Les ouvriers occupés dans un système de semaine de travail flexible doivent l'être aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée (ou à une tâche clairement définie) ;
- L'adhésion à ce système se fait pour minimum 1 an à maximum 2 ans.

## Synthèse

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

### 4.8 Travail de nuit

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

#### 4.8.1 En général

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

- les travaux de construction, d'entretien et de réparation de routes, voies ferrées, tunnels, ponts, installations portuaires et aéroports de même que l'installation de signalisation et la pose de câbles pour autant que l'exécution de ces travaux la nuit est impérativement justifiée par:
  - les nécessités liées à la circulation routière, ferroviaire, aérienne ou navale ;
  - des motifs de sécurité ou de santé des travailleurs ou des tiers;
- les travaux dont l'exécution ne peut être interrompue pour des raisons techniques liées à la nature des matériaux et/ou des techniques mises en œuvre;
- les travaux de dragage.

#### 4.8.2 Limites

Aucune limite n'est prévue.

#### 4.8.3 Rémunération

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

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

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

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

#### 4.8.4 Repos compensatoire/ récupération

Pas d'application.

### **5. RÉGIMES DÉROGATOIRES COMPLÉMENTAIRES – HEURES SUPPLÉMENTAIRES TEMPORAIRES**

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

#### **5.1 Surcroît extraordinaire du travail**

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

##### 5.1.1 En général

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

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

##### 5.1.2 Limites

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

##### 5.1.3 Procédure

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

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

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

#### 5.1.4 Rémunération

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

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

#### 5.1.5 Repos compensatoire

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

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

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

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

Quid en cas de non-récupération?

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

## **5.2 Travaux commandés par une nécessité imprévue**

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

### 5.2.1 En général

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

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

### 5.2.2 Limites

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

### 5.2.3 Procédure

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

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

### 5.2.4 Rémunération

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

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

### 5.2.5 Repos compensatoire

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

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

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

Quid en cas de non-récupération?

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

## **5.3 Accident et réparations urgentes**

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

### 5.3.1 En général

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

Il faut que l'accident ait eu lieu et que les travaux soient faits dans le but d'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 l'écartier ou pour réduire les conséquences s'il se produisait.

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

### 5.3.2 Limites

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

### 5.3.3 Rémunération

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

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

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

### 5.3.4 Repos compensatoire

Il faut faire une distinction entre :

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

## **6. NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL**

### **6.1 La grande flexibilité**

#### 6.1.1 En général

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

#### 6.1.2 Limites

Maximum 12 heures/ jour.

#### 6.1.3 Procédure

##### *a. Entreprises avec délégation syndicale*

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

##### *b. Entreprises sans délégation syndicale*

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

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

#### 6.1.4 Rémunération et repos compensatoire

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

### **7. HEURES SUPPLEMENTAIRES VOLONTAIRES**

#### **7.1 Loi Peeters**

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

##### 7.1.1 En général

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

##### 7.1.2 Limites

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

Les limites sont:

11h/ jour ;

50h/ semaine.

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

##### 7.1.3 Procédure

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

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

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

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

##### 7.1.4 Rémunération

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

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

Il suffit qu'une des deux limites soit dépassée.

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

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

### 7.1.5 Repos compensatoire

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

## **8. NÉGOCE DANS LA CONSTRUCTION**

### **8.1 En général**

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

### **8.2 Limites**

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

### **8.3 Procédure**

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

### **8.4 Rémunération et repos compensatoire**

Pas de sursalaire, ni de repos compensatoire.

## **9. CENTRALES À BÉTON**

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

### **9.1 En général**

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

### **9.2 Limites**

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

### **9.3 Rémunération**

En général, pas de sursalaire.

Sauf :

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

Les deux sursalaires ne sont pas cumulables.

## 9.4 Indemnité de repas

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

## 9.5 Repos compensatoire/ récupération

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

Conditions d'octroi des jours de repos :

- 1) Doit correspondre à un jour normal d'activité ;
- 2) Accordé durant la période de référence ;
- 3) Quand survient :
  - Journées d'intempérie (à la place de la mise en chômage temporaire)
  - Raisons économiques (en lieu et place de la mise en chômage temporaire).Sauf si la limite interne est atteinte ou les journées ou périodes définies sont insuffisantes pour résorber le solde d'heures complémentaires avant la fin de la période de référence (1 avril au 31 mars) ;
- 4) **Attention** : Il faut au moins un pot de 24 heures à récupérer sous forme de journées complètes. Cependant le respect de la durée hebdomadaire peut aussi être réalisée par l'introduction d'horaires d'une durée inférieure à 8 heures mais :
  - Cet horaire ne peut cependant être inférieur à 6 heures par jour ;
  - La journée de travail ne peut pas être entrecoupée ;
  - Il est interdit d'avoir un solde négatif.

Les jours de repos compensatoire doivent être octroyés à un autre moment que ceux octroyés dans le cadre de l'atteinte de la limite interne (143h).

Si l'employeur introduit un horaire de 10h/ jour, il est obligé d'accorder minimum 11h de repos entre deux prestations de ce type.

## 9.6 Procédure

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

### *a. Entreprises avec délégation syndicale*

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

### *b. Entreprises sans délégation syndicale*

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

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

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

## **10. RÉDUCTION D'IMPOT**

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 surcroît extraordinaire du travail, nécessité imprévue, réparation, ... (moyennant un sursalaire de 50%) : 57,75% du salaire ordinaire à 100%.

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

## **11. PAIEMENT DIFFÉRÉ**

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

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

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

## **12. TEMPS DE DISPONIBILITÉ DES CHAUFFEURS DE CAMIONS**

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

### **12.1 En général**

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

### **12.2 Limites**

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

### 12.3 Rémunération

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

### 12.4 Procédure

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

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

## **13.CHÔMAGE TEMPORAIRE**

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

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

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

- **Une indemnité complémentaire en plus de l'indemnité chômage** à condition qu'il soit détenteur d'une carte de légitimation ayant droit. Cette indemnité est appelée l'indemnité construction et est limitée à 60 jours de crédit par an (tant pour les jours de chômage complet que de chômage partiel). En cas de gel, l'indemnité gel est octroyée en plus de ce crédit de 60 jours, les deux indemnités peuvent donc être cumulées. Voir chapitre III, point 2 « Allocations complémentaires de chômage et indemnité gel complémentaire spéciale » ;
- **Une assimilation avec un jour de travail en ce qui concerne le calcul du nombre de jours de vacances et le pécule de vacances.** Cette assimilation vaut toutefois uniquement pour le chômage économique. En ce qui concerne les périodes de intempérie-gel, ceci est compensé par "l'indemnité-gel complémentaire spéciale", voir chapitre III, point 2 « Allocations complémentaires de chômage et indemnité gel complémentaire spéciale ». Les jours d'intempéries ne sont pas assimilés ;
- **Une assimilation avec un jour de travail en vue de l'obtention d'une carte de légitimation ayant droit.** Les jours-gel sont totalement assimilés. Les jours de chômage économique sont assimilés de façon limitée, selon l'ancienneté dans le secteur (5 jours par carte ayant droit). Les intempéries ne sont pas assimilées ;
- **Une assimilation avec un jour de travail** pour le calcul de la prime syndicale: tous les jours d'intempéries et 20 ou 40 jours de chômage économique.

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

### 13.1 Formulaire C3.2A

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

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

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

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

### 13.2 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 que pour le gros-œuvre.

Voir également : « Journée de travail non commencée ou interrompue. »

### 13.3 Maladie

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

### 13.4 Licenciement

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

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

## **14.CHÔMAGE ÉCONOMIQUE**

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

### **14.1 Avertissement:**

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

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

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

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

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

### **14.2 Comment effectuer la notification?**

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

### **14.3 Quelles mentions doit contenir la notification ?**

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

### **14.4 Durée**

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

### **14.5 Reprise du travail**

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

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

### **14.6 Sanction**

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

## 14.7 Délégation syndicale

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

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

## **15. JOURNÉE DE TRAVAIL NON COMMENCÉE OU INTERROMPUE**

### 15.1 Règle générale

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

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

### 15.2 Dispositions particulières du gros-œuvre

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

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

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

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

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

## **16.SUSPENSION POUR CAUSE D'INTEMPERIES**

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

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

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

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

## **17.SUSPENSION POUR “GEL”**

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

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

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

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

## **18.LICENCIEMENT**

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

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

### **18.1 Licenciement pour motif grave**

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

### **18.2 Chômage économique/intempéries**

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

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

## **19. DÉLAI DE PRÉAVIS**

### **19.1 Général**

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

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

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

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

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

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

Nous distinguons 2 possibilités :

- Si le contrat de travail a débuté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les nouveaux délais de préavis sont d'application en cas de licenciement
- Si le contrat de travail a débuté avant le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 2014, il faut utiliser les nouveaux délais de préavis. Ensuite on additionne les deux parties pour arriver au délai de préavis total. Pour le calcul des 'anciens' délais de préavis sectoriels, il faut faire une distinction entre les contrats de travail ayant débuté avant et après le 01.01.2012

<b>Nouveaux délais de préavis (depuis le 01/01/2018) pour le contrat de travail entamé à partir du 01.01.2014</b>		
<b>Ancienneté</b>	<b>Délai de préavis à respecter par l'employeur</b>	<b>Délai de préavis à respecter par l'ouvrier</b>
< 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

<b>Contrat de travail entamé avant le 01.01.2012</b>		
<b>Ancienneté</b>	<b>Délai de préavis à respecter par l'employeur</b>	<b>Délai de préavis à respecter par l'ouvrier</b>
< 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

<b>Contrat de travail entamé à partir du 01.01.2012</b>		
<b>Ancienneté</b>	<b>Délai de préavis à respecter par l'employeur</b>	<b>Délai de préavis à respecter par l'ouvrier</b>
< 6 mois	4 jours	1 jour
6 mois < 3 ans	16 jours	1 semaine
3 ans < 5 ans	32 jours	2 semaines
5 ans < 10 ans	32 jours	2 semaines
10 ans < 15 ans	32 jours	2 semaines
15 ans < 20 ans	32 jours	2 semaines
20 ans	64 jours	4 semaines

## 19.2 Indemnité complémentaire de licenciement (ICL)

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

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

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

(b) = droits cliqués au 31 décembre 2013

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

### Exemple - Licenciement

En service: 01/02/2010

Hors service: 30/11/2018

(a) ancienneté totale:

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

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

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

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

4 ans et 11 mois = 15 semaines

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

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

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

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

### Exemple – démission :

En service: 01/02/2010

Hors service: 30/11/2018

(b) préavis jusqu'au 31/12/2013:

3 ans et 11 mois = 2 semaines

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

4 ans et 11 mois = 7 semaines

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

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

### **19.3 Sanction: indemnité de rupture**

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

### **19.4 Dispense de prestations**

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

### **19.5 Absence au cours du préavis**

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

### **19.6 Suspension du délai de préavis**

- Si le travailleur démissionne, le délai de préavis se poursuit même pendant la suspension du contrat de travail. En cas de chômage économique (suspension complète) ou d'intempéries (après 4 semaines), le travailleur peut démissionner sans préavis, voir plus haut.
- Si l'ouvrier est licencié par l'employeur, le délai de préavis est suspendu dans les cas suivants:
  - 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

### **19.7 Détention préventive**

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

### **19.8 Comment le préavis est-il notifié ?**

L'employeur peut notifier le préavis par:

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

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

Le travailleur peut notifier sa démission:

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

- par une signification par exploit de justice.

### 19.8.1 Exemple d'un préavis donné par le travailleur

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

S'il refuse, le préavis doit être prouvé par d'autres moyens, par ex. par des témoins. Si cela s'avère impossible, le préavis doit être notifié d'une autre manière.

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

Notification de préavis

Le soussigné (nom et adresse du travailleur) .....

.....

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

.....qu'il donne son préavis

débutant le.....Le délai

de préavis couvre la période du.....au.....

Fait en double exemplaire à.....

le.....

Pour réception:

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

## 20. PETIT CHOMAGE

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

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

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

MOTIF DE L'ABSENCE	DUREE DE L'ABSENCE
Mariage du travailleur	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.
Décès du conjoint ou de la personne avec laquelle l'ouvrier cohabite légalement (*).	Dix jours, dont trois jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 7 jours à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès.
Décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, <b>d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur.</b>	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, <b>d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur.</b>	Le jour des funérailles.
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (*) ou participation à la fête de la «jeunesse laïque» là où elle est organisée (*).	Le jour de l'événement.

Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Adoption d'un enfant	Maximum 6 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans.

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

#### Congé en cas de naissance d'un enfant du travailleur

NAISSANCE ENFANT
<p><b>Personne qui donne naissance:</b></p> <p><b>Congé de maternité :</b> de 15 semaines (17 à 19 semaines en cas de naissances multiples).</p> <p><b>Congé prénatal:</b> minimum 9 semaines et 7 jours avant la date prévue de l'accouchement.</p> <p><b>Congé postnatal:</b> minimum 9 semaines (14 semaines maximum avec report du congé prénatal). La mutualité indemnise : 82% du salaire brut non plafonné durant les 30 premiers jours ; 75% du salaire brut plafonné à partir du 31<sup>ème</sup> jour et en cas de prolongation.</p>
<p><b>Père/ co-parent:</b></p> <p>15 jours de congé de naissance si son enfant naît à partir du 1er janvier 2021 et avant le 1er janvier 2023; 20 jours de congé de naissance si son enfant naît à partir du 1er janvier 2023.</p>

#### Remarques:

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

## **21. JOURS FÉRIÉS**

Le travailleur a droit à 10 jours fériés par an.

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

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

### **21.1 Pendant une suspension**

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

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

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

### **21.2 Après licenciement**

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

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

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

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

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

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

## **22. RÈGLEMENT DE TRAVAIL**

### **22.1 Général**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Conditions d'embauche**

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

#### **Horaire**

##### **Art. 2. -**

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

	Matin:	Après-midi:
Lundi	de _____ à _____	et de _____ à _____
Mardi	de _____ à _____	et de _____ à _____
Mercredi	de _____ à _____	et de _____ à _____
Jeudi	de _____ à _____	et de _____ à _____
Vendredi	de _____ à _____	et de _____ à _____

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

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

2) Temps de repos accordé:

Matin	de _____ à _____
Après-midi	de _____ à _____

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

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

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

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

**Début du travail**

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

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

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

### **Jours de repos réguliers**

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

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

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

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

### **Mode de rémunération et conditions de travail**

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

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

### **Modes de retenues légales**

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

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

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

### **Consultation des documents sociaux**

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

Endroits: \_\_\_\_\_

Jours: le \_\_\_\_\_

et le \_\_\_\_\_

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

### **Epoques de paiement**

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

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

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

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

Le paiement des salaires a lieu pendant les heures de travail \_\_\_\_\_

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

(\* ) biffer les mentions inutiles.

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

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

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

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

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

Les ouvriers peuvent cependant introduire leurs réclamations à tout moment, dans les délais des prescriptions prévus par la loi, éventuellement par l'intermédiaire de leurs représentants syndicaux. La remise du salaire entre les mains d'une tierce personne n'aura lieu que sur production d'une déclaration dûment signée, désignant la personne autorisée à percevoir la paie, pour autant que celle-ci ne fasse pas l'objet d'une des exclusions prévues par la loi du 12 avril 1965 réglant le paiement des rémunérations.

Cette personne devra prouver son identité.

### **Rupture du contrat de travail**

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

**Art. 10.** – DELAIS DE PREAVIS

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

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

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

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

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

#### **Suspension du contrat à l'occasion des vacances annuelles**

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

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

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

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

Monsieur/ Madame/ X : \_\_\_\_\_

Tél.: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

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

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

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

L'ouvrier est également tenu de:

1. recevoir un médecin délégué éventuellement par l'entreprise et se laisser examiner par lui aux fins de vérifier la réalité de l'incapacité;

2. se présenter, dans les circonstances prévues par la loi, chez le médecin contrôleur désigné par l'employeur, si le certificat médical ne l'a pas déclaré incapable de se déplacer.

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

### **Accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail**

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

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

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

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

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

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

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

### **Sécurité du travail**

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

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

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

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

- a) d'observer les dispositions du Règlement Général pour la Protection du Travail en ce qui concerne la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail et plus spécialement de n'utiliser que des moyens individuels de protection qui répondent aux normes de sécurité et de les maintenir en bon état;
- b) d'observer strictement les recommandations en matière de sécurité, d'hygiène dans la construction, éventuellement faites par la commission paritaire, le Comité Professionnel pour la Prévention et la Protection au Travail ou du comité national d'action;
- c) de faire exécuter les travaux dans les conditions de sécurité et de salubrité nécessaires ;
- d) d'informer les ouvriers des mesures à prendre en matière de sécurité et d'hygiène, plus précisément avant de leur faire effectuer des travaux qui présentent des dangers en matière d'accident et/ou de maladies professionnelles;
- e) de prendre sur le champ des mesures pouvant écarter les dangers immédiats.

## **Discipline**

**Art. 21.** -

- a) L'employeur et ses représentants sont tenus d'observer vis-à-vis de l'ouvrier les mêmes règles de justice, de morale et d'estime que vis-à-vis des autres membres du personnel et des cadres.  
Les ordres et les instructions nécessaires à la bonne exécution du travail seront donnés en respectant la personnalité et la profession de chacun, dans un esprit de bonnes relations humaines et de promotion professionnelle et sociale, sans porter atteinte à la dignité de l'ouvrier.  
On sera particulièrement attentif à ce sujet en ce qui concerne les jeunes, les handicapés et les étrangers.  
Le personnel de surveillance et les ouvriers se doivent mutuellement le respect dû à des êtres humains.  
Les plaintes et observations sont formulées par la délégation syndicale ou, à défaut, par la voie hiérarchique.
- b) L'employeur et ses représentants s'interdisent de se livrer à des traitements contraires aux bonnes moeurs, de s'occuper de la vie privée, de la famille, de l'habitation, des convictions et de l'affiliation à quelque organisation que ce soit:
  - de porter atteinte à la dignité, à la promotion sociale et à la bonne entente entre les ouvriers, aux relations existant entre l'ouvrier et son délégué syndical;
  - de proférer des menaces et des injures, de tourmenter, d'humilier ou de maltraiter les ouvriers;
  - de laisser utiliser des locaux, du matériel, des machines, des produits, des moyens individuels de protection qui ne répondent pas aux conditions de sécurité et d'hygiène.
- c) L'employeur et son délégué respecteront la législation belge sur l'emploi des langues pour les ordres, les instructions, les entretiens ainsi que pour les documents remis à l'ouvrier.

## **Abonnements sociaux**

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

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

## **Divers**

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

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

Date, Signature de l'employeur,

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

## **Renseignements divers**

Dénomination de la firme: \_\_\_\_\_

Forme juridique : \_\_\_\_\_

Nature de l'entreprise: \_\_\_\_\_

Adresse complète: \_\_\_\_\_

Localité: \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone: \_\_\_\_\_

Numéro O.N.S.S.: \_\_\_\_\_

Organismes N° d'affiliation: \_\_\_\_\_

Secrétariat Social agréé: \_\_\_\_\_

Compagnie d'assurances accidents de travail: (police) : \_\_\_\_\_

Caisse de compensation pour allocations familiales: \_\_\_\_\_

Caisse de vacances annuelles: \_\_\_\_\_

Fonds de Prévoyance pour les maladies professionnelles: \_\_\_\_\_

**A. Service interne de prévention et de protection**

1. Nom du chef de service et de ses adjoints éventuels présents sur le chantier, habilités à donner les premiers soins en cas d'accident:

\_\_\_\_\_

2. La boîte de secours exigée par le règlement général pour la protection du travail se trouve:

\_\_\_\_\_

3. Noms et adresses des médecins auxquels les victimes d'un accident de travail peuvent s'adresser si elles résident hors de la région où le service médical, pharmaceutique et hospitalier où le médecin agréé à titre permanent est installé (à remplacer le cas échéant par une annexe au présent règlement:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**B. Délégation syndicale**

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**C. Inspections sociales (adresses complètes)**

Ministère de l'Emploi et du Travail:

\_\_\_\_\_

Ministère de la Prévoyance Sociale:

\_\_\_\_\_

**D. Inspection Technique du Travail (adresse complète):**

\_\_\_\_\_

**E. Inspection Médicale du Travail (adresse complète):**

\_\_\_\_\_

**F. Tribunal du travail:**

---

**G. Adresse du Greffe:**

---

## **23.FORMATION**

### **23.1 Général**

(CCT du 16 décembre 2021– organisation des régimes de formation et d'emploi).

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

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

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

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

### **23.3 Comment une entreprise accède aux différents régimes de formation ?**

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

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

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

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

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

### **23.4 Formations pour les ouvriers**

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

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

#### **23.4.1 C'est quoi une formation formelle ?**

Les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une

attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.

#### 23.4.2 C'est quoi une formation informelle ?

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

#### 23.4.3 Qui accès prioritairement aux régimes de formation ?

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

#### 23.4.4 L'employeur peut-il participer à la formation ?

L'employeur peut également prendre part à une formation.

### **23.5 La formation de base**

CCT du 16 décembre 2021 – Octroi d'une prime à la formation

#### 23.5.1 C'est quoi la formation de base ?

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

#### 23.5.2 Quel est le montant de la prime à la formation de base?

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

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

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

### **23.6 Le régime de formation en semaine**

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

### **23.6.1 Le plan de formation**

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

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

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

### **23.6.2 Les règles spécifiques aux formations en matière de sécurité**

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

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

### **23.6.3 Participation et rémunération**

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

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

### **23.6.4 Intervention forfaitaire pour l'entreprise**

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

## **23.7 Le régime des formations hivernales**

### **23.7.1 Qui la demande ?**

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

### **23.7.2 Qui l'organise ?**

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

### **23.7.3 Qui paie les coûts de la formation hivernale ?**

Constructiv prend en charge une partie des coûts relatifs à l'organisation de la formation professionnelle dans le centre de formation compétent. Constructiv rembourse à l'employeur un montant forfaitaire de 10,00 € par heure de formation effectivement suivie avec un maximum de 160

heures par période hivernale. Lorsque la formation est organisée gratuitement par le centre de formation, Constructiv verse ce montant de 10,00 € directement au centre de formation.

#### **23.7.4 55 € de prime par jour pour l'ouvrier qui suit la formation hivernale**

Constructiv octroie aux ouvriers de la construction qui, à la demande de l'employeur, ont suivi intégralement et avec fruit une formation hivernale une prime à la formation de 55,00 € par journée de formation de 8 heures au minimum.

### **23.8 Les formations du soir ou du samedi**

#### **23.8.1 La prime pour les ouvriers qui suivent une formation**

**Samedi** : Constructiv octroie aux ouvriers de la construction qui, à la demande de l'employeur, ont suivi intégralement et avec fruit des cours du samedi, une prime à la formation pour les cours du samedi de 55 € par journée de formation de 8 heures au minimum. La prime est octroyée pour toute présence effective au cours du samedi lors d'un cycle complet de formation terminé avec succès.

**Soir** : Constructiv octroie, aux ouvriers de la construction qui ont suivi intégralement et avec fruit des cours du soir, une prime à la formation pour les cours du soir de 10 € par heure de formation effectivement suivie par soirée de formation de 4 heures au minimum. La prime est octroyée pour toutes les présences au cours du soir lors d'un cycle complet de formation terminé avec succès. Le montant maximum de cette prime à la formation pour les cours du soir est limité à maximum 300 € par année scolaire.

Les deux primes sont payées aux ouvriers de la construction immédiatement après qu'ils aient terminé avec succès le programme de formation complet.

#### **23.8.2 L'intervention de Constructiv pour l'employeur**

Constructiv prend en charge une partie des coûts relatifs à l'organisation de la formation professionnelle dans le centre de formation compétent. Constructiv rembourse à l'employeur un montant forfaitaire de 10,00 € par heure de formation effectivement suivie. Lorsque la formation est organisée le soir, ce remboursement est limitée à 40 heures par travailleur et par année débutant le 1er septembre et se terminant le 31 août de l'année suivante.

### **23.9 Le régime des formations internes en entreprise avec un maître-tuteur**

Le trajet d'accompagnement par un maître-mentor est un régime de formation interne en entreprise qui a pour objet, conformément au programme de formation établi en collaboration avec Constructiv, la transmission des compétences professionnelles théoriques et pratiques requises par l'exercice du métier de l'ouvrier accompagné. **Il est soumis au même règles que le régime de la formation en semaine.**

#### **23.9.1 Qui peut en bénéficier ?**

Ce trajet d'accompagnement est applicable, moyennant accord des parties, aux employeurs et aux ouvriers qui intègrent l'entreprise ou qui, à la demande de l'employeur, changent de métier ou dont le métier évolue ou qui souhaitent évoluer vers une plus grande maîtrise de leur métier. Ces ouvriers doivent être occupés dans les liens d'un contrat de travail à temps plein conclu pour une durée indéterminée.

#### **23.9.2 Quelle est la durée ?**

Le trajet d'accompagnement se déroule sur une durée de 12 mois qui prend cours à la date de la conclusion de l'annexe au contrat de travail **avec un minimum de 80 heures**.

### 23.9.3 Le maître-tuteur

La responsabilité de l'encadrement, du suivi et de la formation de l'ouvrier est confiée à un ouvrier qualifié de l'entreprise qui agit en qualité de maître-tuteur de l'ouvrier qui suit la formation. Cet ouvrier qualifié de l'entreprise doit avoir suivi une formation pédagogique à l'accompagnement d'une durée minimale de 8 heures reconnue par Constructiv ou avoir un titre de validation de compétences ou encore un diplôme pédagogique.

L'employeur peut exercer, sous certaines conditions, la fonction de maître-mentor dans les cas où:

- L'entreprise ne compte pas d'ouvrier qualifié satisfaisant aux conditions ou désireux d'exercer la fonction de maître-mentor;
- Le jeune ouvrier est le premier travailleur occupé dans l'entreprise.

### 23.9.4 Quelles sont les conditions d'application ?

Une annexe au contrat de travail est établie au plus tard dans les 30 jours du début du trajet d'accompagnement. Cette annexe est signée par l'employeur, l'ouvrier et Constructiv.

Cette annexe comporte au moins les mentions suivantes:

- l'identité de l'employeur et de l'ouvrier
- l'identité du maître-mentor de l'ouvrier
- le programme de la formation interne en entreprise établi

L'ouvrier a l'obligation de mettre tout en œuvre pour terminer sa formation avec succès.

L'employeur doit veiller à ce que l'ouvrier bénéficie de l'encadrement, du suivi et de la formation nécessaires à l'acquisition des compétences professionnelles théoriques et pratiques requises par l'exercice du métier de l'ouvrier accompagné.

Au plus tard à la fin du 6<sup>ème</sup> mois de la période d'accompagnement, l'employeur aura un entretien de fonctionnement avec l'ouvrier. Le programme de formation pourra être adapté en fonction.

### 23.9.5 Le programme de formation

Avant d'ajouter un avenant au contrat de travail. L'employeur procède à une évaluation de l'ouvrier. Constructiv apporte son aide sous forme de grilles d'évaluation des compétences à l'employeur qui le souhaite. Le contenu du programme de formation est établi, sur la base de l'évaluation par l'employeur et le maître-tuteur en collaboration avec Constructiv. Le programme de formation est composé principalement d'heures de formation pratique et accessoirement d'heures de formation théorique complémentaire adaptée au métier.

Pour la partie du programme de formation qui concerne la formation pratique, le maître-**tuteur** peut assurer simultanément l'accompagnement de maximum 3 ouvriers.

Pour la partie du programme de formation qui concerne la formation théorique complémentaire adaptée au métier, un maître-**tuteur** peut assurer simultanément l'accompagnement de maximum 9 ouvriers.

**L'ouvrier a droit à sa rémunération normale à charge de l'employeur pour les heures de formation interne en entreprise.**

### 23.9.6 Interventions financières

Dans les limites des disponibilités budgétaires de Constructiv, l'employeur (si il repli les conditions) bénéficie d'une prime d'un montant annuel de 1.000,00 € par un maître-tuteur qui a assuré une formation interne en entreprise. En plus, Constructiv paie à l'employeur un montant de 25,00 € par heure de formation effectivement suivie.

#### **Remarques importantes pour tous les régimes de formation :**

Si, dans l'année à compter à partir de l'obtention d'un certificat de compétences acquises ou d'une attestation VCA, l'ouvrier quitte volontairement l'entreprise ou est licencié pour motif grave et que le coût de ce certificat ou de cette attestation a été pris en charge par l'employeur, l'ouvrier est tenu de le rembourser.

Au moment où l'ouvrier suit une formation, une clause d'écolage peut être ajoutée au contrat de travail.

### **23.10 Procédures d'application des régimes de formation et d'emploi des travailleurs**

(CCT du 16 décembre 2021 – Organisation des procédures d'application des régimes de formation et d'emploi des travailleurs)

#### 23.10.1 Information et consultation des travailleurs – AVEC DELEGATION SYNDICALE

L'employeur informe et consulte la délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut, les ouvriers, préalablement à la mise en œuvre de la procédure d'accès aux régimes de formation.

La concertation avec la délégation syndicale s'opère par la remise d'un écrit intitulé "projet de plan de formation".

Ce projet comporte au moins l'indication:

- de la nature du ou des modules de formation, dont l'application est envisagée;
- des catégories et du nombre de travailleurs concernés par l'application des modules;
- du nombre d'heures de formation, établi par travailleur concerné;
- de la période de l'année envisagée pour l'application des modules de formation.

Après la concertation sur le projet, la délégation syndicale remet à l'employeur un document qui la confirme

Ce plan de formation est transmis au secrétariat régional de Constructiv auquel l'employeur ressortit pour approbation.

#### 23.10.2 Information et consultation des travailleurs – SANS DELEGATION SYNDICALE

L'employeur remet à chaque travailleur de l'entreprise une copie du projet.

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent la remise du projet, les travailleurs communiquent à l'employeur leurs observations sur ce projet.

Ce plan de formation est transmis au secrétariat régional de Constructiv auquel l'employeur ressortit pour approbation.

Au terme de la procédure de consultation l'employeur:

- arrête les mentions définitives du projet;

- établit et affiche, dans les locaux de l'entreprise, la liste des ouvriers concernés par la mise en œuvre du projet;
- communique le projet et la liste des ouvriers concernés à Constructiv.

L'employeur communique également à Constructiv une copie du document signé par la délégation syndicale.

### 23.10.3 Modalités d'accès au régime

L'accès aux régimes de formation des travailleurs n'est pas applicable aux entreprises dont l'employeur est débiteur envers Constructiv, en ce compris l'application du régime des timbres fidélité et intempéries.

D'autres conditions doivent être remplies, elles peuvent être retrouvées dans la CCT.

Si les conditions sont remplies Constructiv et l'employeur arrêtent de commun accord :

- les programmes de formation à mettre en œuvre dans le cadre du projet;
- les catégories et le nombre d'ouvriers concernés par la mise en œuvre de ce projet;
- les modalités précises d'application de programmes, notamment quant à leur durée et quant à l'endroit où ils seront dispensés;
- la période de l'année au cours de laquelle le projet sera réalisé.

L'accord entraîne la délivrance à l'employeur d'un visa d'accès au régime de formation désigné dans le projet.

## 23.11 Emplois-tremplin construction (ETC) (2019-2020)

### 23.11.1 En général

(CCT du 16 décembre 2021 – insertion durable, réinsertion et formation professionnelle des groupes à risque – Chapitre 5 )

Cette CCT décrit le statut et les modalités des emplois-tremplin (une intervention financière est prévue si toutes les conditions sont remplies). La réglementation des emplois d'insertion s'adresse aux jeunes de maximum 26 ans, qui ne sont plus en obligation scolaire et qui ont travaillé moins de 12 mois dans une entreprise de la construction.

Il s'agit d'un contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée, avec un accompagnement du jeune durant 18 mois, prévoyant notamment :

- un accompagnateur ayant suivi au minimum la formation reconnue de Constructiv (8h) ou détenant une attestation d'expérience ou un diplôme pédagogique ;
- l'apprentissage de techniques professionnelles spécifiques ;
- une formation théorique complémentaire, comprenant au minimum 8h de formation de base en sécurité ;
- un programme de formation ;
- un entretien de fonctionnement au plus tard pour la fin du 6<sup>ème</sup> mois ;
- ...

L'employeur qui satisfait aux conditions peut exercer la fonction d'accompagnant du jeune ouvrier dans les cas où :

- l'entreprise ne compte pas d'ouvrier qualifié satisfaisant aux conditions ou désireux d'exercer la fonction de tuteur;
- le jeune ouvrier est le premier travailleur occupé dans l'entreprise.

### 23.11.2 Obligations :

L'accompagnant est tenu de développer toutes les actions nécessaires à la formation pratique du jeune ouvrier dont il a la responsabilité. Les actions entreprises par l'accompagnant ont pour objet de permettre au jeune ouvrier, parvenu au terme de la période de 18 mois, d'exercer son métier de manière autonome et selon les niveaux de compétence et de rendement d'un ouvrier de la catégorie II.

L'employeur veille à ce que l'accompagnant soit occupé sur le même lieu de travail que le jeune ouvrier dont il a la responsabilité. L'employeur est tenu de remplacer l'accompagnant qui est absent de l'entreprise pendant une période continue de plus de 6 semaines et d'en informer Constructiv.

L'employeur doit veiller à ce que le jeune ouvrier bénéficie de l'encadrement et de la formation nécessaires à l'acquisition des techniques et procédés propres à l'exercice de son métier;

Le jeune ouvrier doit de suivre une formation théorique complémentaire en rapport avec l'exercice de son métier.

### 23.11.3 Le salaire du jeune ouvrier

Jeune qui dispose d'une formation construction: catégorie IA

Jeune qui ne dispose pas d'une formation construction: catégorie I

Ces emplois-tremplin sont repris dans le plan d'apprentissage en entreprise et présentés à Constructiv. Une procédure spécifique doit être respectée. Une annexe au contrat de travail doit obligatoirement être cosignée par la délégation syndicale.

## **23.12 Régime d'apprentissage en alternance**

(CCT du 23 septembre 2019 – organisation des régimes de formation et d'emploi).

Suite à la sixième réforme de l'État, les Communautés se sont vu attribuer au 1er septembre 2016 la compétence sur l'apprentissage industriel (AI). Au niveau fédéral, l'AI a donc été cessé. Ce transfert a entraîné d'importants changements au sein des différentes communautés en matière d'apprentissage en alternance.

Les communautés ont opté pour de nouveaux systèmes intégrés. Nous constatons au sein des différentes communautés, les évolutions importantes suivantes:

- En Communauté flamande, il y a une évolution vers l'apprentissage dual avec une mise en oeuvre par le biais de l'Overeenkomst Alternierende Opleiding (OAO) ;
- Dans la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Contrat d'Alternance (CA) a été instauré ;
- En Communauté germanophone, le système « duale Ausbildung für die Auszubildenden » qui s'inspire du système allemand ("Duale Ausbildung") a été prolongé.

Le régime d'alternance varie en fonction de la Communauté ou de la Région (durée, type de contrat/convention).

Tous les jeunes qui sont rentrés dans le régime d'alternance à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017 ont droit à l'aide sectorielle proposée par Constructiv pour ce système. Ces montants ont été augmentés en septembre 2019 comme suit :

### 23.13 Primes d'encouragement aux jeunes en alternance

Prime	Modalités	Paielement
700 €	avoir terminé avec succès une formation en alternance d'une durée minimale d'1 an et avoir été embauché dans le cadre d'une convention d'emploi tremplin (ETC)	Payé au plus tôt à la fin du 1 <sup>er</sup> trimestre suivant l'engagement dans le cadre d'un ETC.
400 €	Formation de 2 ans – avoir terminé avec succès sa 1 <sup>ière</sup> année et être toujours actif à la fin de son 1 <sup>er</sup> trimestre de sa 2 <sup>ième</sup> année de formation	Payé au plus tôt le 2 <sup>ième</sup> mois du 1 <sup>er</sup> trimestre qui suit la 1 <sup>ière</sup> année de formation.
400 €	Formation de 3 ans – avoir terminé avec succès sa 1 <sup>ière</sup> année et être toujours actif à la fin du 1 <sup>er</sup> trimestre de sa 2 <sup>ième</sup> année de formation	Payé au plus tôt le 2 <sup>ième</sup> mois du 1 <sup>er</sup> trimestre qui suit la 2 <sup>ième</sup> année de formation.
500 €	Formation de 3 ans – avoir terminé avec succès sa 2 <sup>ième</sup> année et être toujours actif à la fin du 1 <sup>er</sup> trimestre de sa 3 <sup>ième</sup> année de formation.	Payé au plus tôt à la fin du mois de décembre de la 3 <sup>ième</sup> année de formation.
700 €	Formation en alternance terminée avec succès et être embauché dans une entreprise dans le cadre d'une convention d'emploi-tremplin (ETC) 1 an d'occupation dans ETC.	Payé au plus tôt à la fin du 1 <sup>er</sup> trimestre suivant l'engagement dans le cadre d'un ETC.

## **24. TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LA CONSTRUCTION**

(CCT du 4 décembre 2014 fixant les conditions et les modalités du travail intérimaire dans la Construction)

Le travail intérimaire est autorisé dans le secteur de la construction, dans les cas suivants:

- remplacement d'un ouvrier de la construction malade ;
- une augmentation temporaire du volume de travail ;

- en cas d'occupation d'un emploi vacant auprès de l'utilisateur en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition (insertion).

Dans tous les cas, l'utilisateur doit veiller à ce que le travailleur intérimaire soit en possession d'une attestation (passeport de sécurité) certifiant qu'il a bénéficié d'une formation à la sécurité d'au moins 16 heures.

Le programme de ces formations en sécurité est élaboré par Constructiv qui délivre aussi l'attestation.

Cette attestation n'est pas requise pour les travailleurs intérimaires qui sont déjà détenteurs d'une attestation délivrée ou validée par Constructiv, délivrée au terme de leur scolarité, ou qui ont au moins 5 ans d'expérience dans le secteur de la construction dans les 15 dernières années, ou encore qui peuvent prouver qu'ils ont déjà bénéficié d'une formation à la sécurité "construction".

Le travailleur intérimaire doit en outre être en possession d'une carte de chômage C 3.2 A délivrée par Constructiv au nom de l'agence d'intérim, le nom et l'adresse du travailleur intérimaire ayant été complétés par lui.

#### **24.1 Remplacement d'un travailleur fixe en incapacité de travail**

Lorsqu'un ouvrier fixe est en incapacité de travail, en raison d'une maladie ou d'un accident, d'une grossesse, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il peut être remplacé, dans un délai de 12 mois après le début de l'incapacité, par un travailleur intérimaire pour la durée de cette incapacité.

L'employeur est tenu d'informer la délégation syndicale de l'entreprise de ce remplacement.

Lorsque l'incapacité de travail de l'ouvrier fixe a pris fin et que celui-ci reprend le travail conformément à son contrat de travail initial, l'employeur le communique aussi à la délégation syndicale. Dans ce cas, la mission du travailleur intérimaire prend fin.

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

En cas d'augmentation temporaire du volume de travail, l'employeur peut faire appel au travail intérimaire moyennant l'accord de la majorité de la délégation syndicale de l'entreprise. A défaut de délégation syndicale, l'agence d'intérim communique le recours au travail intérimaire au Fonds social du secteur de l'intérim.

L'accord de la délégation syndicale porte tant sur le nombre de travailleurs concernés que sur la période pendant laquelle le travail intérimaire sera presté.

##### **24.2.1 Le travail intérimaire visant l'occupation d'un emploi vacant auprès de l'utilisateur<sup>1</sup> en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition (insertion).**

Lors du travail intérimaire visant l'occupation d'un emploi vacant en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par les entreprises pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, l'employeur peut recourir au travail intérimaire s'il en a informé et s'il a consulté la délégation syndicale avant de faire appel au motif insertion (= en vue d'engagement).

---

<sup>1</sup> L'utilisateur est l'employeur qui fait appel au travailleur par intérim

L'information et la consultation concernent les raisons pour lesquelles on fait appel à ce motif, au(x) poste(s) de travail concerné(s) et au(x) fonction(s) concernée(s) devant être décrites.

L'employeur est tenu de communiquer à la délégation syndicale l'information mentionnée aux articles 22 et 26 de la CCT n° 108 du Conseil National du Travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire précisant les conditions particulières et les modalités relatives à la durée et à la procédure du recours au travail intérimaire dans le cadre du surcroît temporaire du volume de travail.

#### 24.2.2 Conditions auxquelles doit répondre l'entreprise pour faire appel à une main d'œuvre intérimaire

Pour qu'un employeur puisse faire appel à une main-d'œuvre intérimaire mise à disposition par une agence d'intérim construction, son entreprise doit ressortir à la Commission paritaire de la construction.

Cette entreprise doit en outre prouver que les conditions relatives à la profession sont remplies, le cas échéant selon les dispositions de l'AR du 29 janvier 2007. Par ailleurs, cette entreprise ne peut pas faire l'objet d'une obligation de retenue telle que définie par l'article 30bis, § 4, 1er alinéa de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, et de l'article 403, § 1er du Code des impôts sur les revenus 1992.

Les entreprises de construction peuvent uniquement faire appel à une agence d'intérim construction qui, au moment de la conclusion du contrat, est en possession de l'agrément régional requis en tant qu'agence d'intérim, tel que cet agrément a été prescrit. Le contrat entre l'agence d'intérim construction et l'entreprise de construction mentionne le numéro d'agrément de l'agence d'intérim.

Pour application de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et de l'article 400 et suivants du Code des impôts sur les revenus 1992, l'agence d'intérim construction qui met les travailleurs intérimaires à la disposition d'une entreprise de construction pour l'exécution de travaux immobiliers, dispose de la qualité de sous-traitant de cette entreprise de construction.

En outre les entreprises de construction peuvent uniquement faire appel à une agence d'intérim construction qui dispose d'une structure juridique distincte et est agréée par les autorités compétentes pour pouvoir exercer des activités intérimaires dans le secteur de la construction.

Le travail intérimaire n'est possible que dans les fonctions normales de l'activité normale de l'entreprise de construction et selon les dispositions du règlement de travail y compris les horaires de travail, éventuellement implicitement modifié par une convention en matière d'organisation du temps de travail, conclue conformément aux dispositions de la CCT n° 42 du Conseil national du Travail ou par l'adhésion au régime sectoriel de la semaine de travail flexible.

L'activité normale de l'entreprise est déterminée e.a. par les statuts de l'entreprise, l'inscription dans la Banque carrefour des entreprises (BCE).

Dans tous les cas, pour une fonction appartenant aux professions réglementées, un intérimaire ne peut être mis à disposition que si l'utilisateur satisfait aux conditions d'accès à la profession fixées par le Conseil d'administration du Constructiv.

Pour les entreprises qui occupent plus de 10 ouvriers au moment de la demande d'une main-d'œuvre intérimaire, le nombre de prestations journalières pouvant être effectuées par des intérimaires dans

le cadre d'un accroissement temporaire du travail, est limité. Le nombre maximal de prestations journalières autorisé s'élève à 10% du total des jours-homme ouvrables de l'année civile précédente.

### 24.2.3 Le total des jours ouvrables

Le total des jours ouvrables est le résultat de la formule suivante : (nombre d'ouvriers x nombre de mois inscrits dans l'entreprise) divisé par 12 et multiplié par 219. Tout mois entamé est considéré comme un mois complet. Le contrat de travail intérimaire conclu entre une entreprise de construction et l'agence d'intérim construction ne peut porter sur des prestations d'une seule journée.

Dans le cadre d'une augmentation temporaire du volume de travail, un intérimaire ne peut être occupé à ce titre dans la même entreprise que pendant un maximum de 6 mois.

Conformément aux dispositions de la CCT n° 53 du Conseil National du Travail du 23 février 1993, il ne peut être fait appel, en cas de chômage temporaire dans l'entreprise, à des travailleurs intérimaires pour le travail qui est normalement exécuté par les travailleurs mis temporairement au chômage.

En cas de licenciement collectif, l'entreprise ne peut pas faire appel à des travailleurs intérimaires dans une période de 6 mois suivant ce licenciement collectif.

Une entreprise de construction ne peut occuper un ouvrier en tant qu'intérimaire s'il a été licencié par cette même entreprise, dans les 12 mois qui précèdent la demande d'occupation en tant qu'intérimaire.

Les dispositions de l'AR du 19 février 1997 fixant les mesures concernant la sécurité et la santé au travail des intérimaires sont intégralement d'application.

Plus particulièrement, l'utilisateur doit, avant la mise à disposition d'un intérimaire, préciser à l'agence d'intérim construction la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques propres au poste de travail à pourvoir, ainsi que les résultats de l'analyse des risques liés au travail à effectuer, visée par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et ses arrêtés d'exécution.

Plus précisément, les intérimaires doivent disposer des mêmes vêtements de travail et équipements de protection individuelle adéquats que les autres travailleurs qui sont exposés aux mêmes risques, de sorte que l'intérimaire bénéficie du même niveau de protection que les autres travailleurs de l'entreprise.

La responsabilité de la fourniture et du maintien en bon état des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle adéquats incombe à l'utilisateur auprès duquel l'intérimaire a été mis à disposition.

Dans le cas où un intérimaire est victime d'un accident de travail, l'utilisateur qui l'occupe devra effectuer les diverses communications légales et reprendre l'accident de travail dans ses statistiques.

### 24.2.4 Sanctions

Le contrat de travail entre l'agence d'intérim construction et le travailleur intérimaire est résilié et ce dernier et l'utilisateur sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les cas suivants :

- dans les cas prévus par l'article 41 de la convention collective de travail n°108 du 16 juillet 2013 conclue au sein du Conseil National du Travail relative au travail temporaire et au travail intérimaire;

- l'utilisateur occupe un intérimaire en violation des dispositions des articles 3, 5, 7, 8, 11 et 12 de cette CCT.

Dans ces cas, un utilisateur ne peut plus recourir au travail intérimaire durant une période de 12 mois.

La Commission paritaire de la construction doit recevoir chaque année le rapport d'activités établi par les agences d'intérim construction. Ces rapports sont appelés à servir de base à l'évaluation de l'intérim construction. La Commission paritaire de la construction effectuera une évaluation de l'intérim dans le secteur de la construction.

## **25.LA MISE A 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.

### **25.1 Définitions**

Pour l'application de la présente convention, on entend par:

- **employeur** : celui qui, en plus de ses activités habituelles, met des membres de son personnel fixe à disposition d'un utilisateur pour une période limitée;
- **utilisateur** : celui qui fait temporairement appel aux travailleurs fixes d'un employeur.

### **25.2 Modalités d'application**

La mise à disposition de personnel ne peut intervenir qu'en cas de surcroît temporaire de travail ou pour l'exécution de travaux spécifiques requérant une assistance technique.

La durée de la période et les conditions de la mise à disposition de personnel par un employeur à l'utilisateur doivent être fixées par un écrit et rédigée avant le début de la mise à disposition. La durée de la période de la mise à disposition est limitée à trois mois.

Pendant la période de la mise à disposition, le contrat liant l'ouvrier à son employeur continue à sortir ses effets; l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, des rémunérations, des indemnités et avantages qui en découlent.

La mise à disposition de personnel ne peut avoir lieu au cours des jours déclarés non ouvrables selon les dispositions légales et conventionnelles qui sont d'application dans la Commission paritaire de la construction.

La convention collective de travail no.53 du Conseil national du Travail du 23 février 1993 relative au chômage temporaire doit être d'application.

### **25.3 Dispositions d'ordre administratif**

Les demandes sont introduites au moyen du modèle de convention joint en annexe, lequel fait partie intégrante de la présente convention.

Cette convention doit être signée par le travailleur en question et par la délégation syndicale de l'utilisateur ou, en son absence, par les organisations syndicales locales représentées au sein de la Commission paritaire de la construction.

Une information de cette convention est donnée à la délégation syndicale.

Lorsque toutes les formalités sont accomplies, l'organisation médiatrice doit soumettre la demande de mise à disposition de personnel à l'inspection sociale. La mise à disposition de personnel ne peut intervenir qu'après avoir reçu l'autorisation nécessaire de l'inspection des Lois sociales.

Vous trouverez en-dessous l'annexe de mise à disposition de personnel.

Annexe à la convention collective de travail du 12 juin 2014,  
conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à la mise à disposition de personnel

Convention de mise à disposition de personnel  
En exécution de la loi du 24 juillet 1987 et la convention collective de travail du 12 juin 2014

Entre les entreprises :

Le prêteur :	Cachet organisation patronale locale	L'utilisateur :
(nom et adresse)		(nom et adresse)
N° ONSS :		N° ONSS :

Il est convenu ce qui suit :

L'entreprise "prêteuse" déclare mettre à disposition de l'utilisateur, les ouvriers nommément désignés ci-après :

Nom et prénom du travailleur	N° NISS	Signature du travailleur

Cette mise à disposition est autorisée du .../.../.... au .../..... après l'accord de l'inspection.

En outre il est bien précisé que :

1. Le salaire et autres avantages prévus dans les conventions collectives de travail seront réglés par le prêteur.
2. Les dépenses ainsi que les charges y afférentes, seront payées par l'utilisateur dans les 15 jours suivant réception de la facture.
3. Les ouvriers cités ci-dessus ont une action directe contre l'utilisateur quand le prêteur reste en défaut de payer le salaire et autres avantages prévus sous 1.
4. Les pouvoirs de direction, de surveillance et de commandement des ouvriers sont transmis à l'utilisateur considéré comme employeur occasionnel de la main-d'œuvre mise à disposition, vis-à-vis duquel il devra également observer toutes les règles de prévention, hygiène, logement et sécurité.

Fait à ..... le .../.../.... en quatre exemplaires dont un est destiné à l'inspection sociale et un destiné au président de la Commission paritaire de la construction.

Signature du prêteur	Signature de l'utilisateur
	Signature de la délégation syndi- cale (ou à défaut l'organisation syndicale locale)

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 10 avril 2015.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

## **26. OUTPLACEMENT**

(CCT du 1<sup>er</sup> décembre 2021 – Organisation d'un reclassement professionnel sectoriel pour certains travailleurs âgés et CCT du 1<sup>er</sup> décembre 2021 – Organisation des régimes de formation et d'emploi)

### **26.1 En général**

L'outplacement est l'accompagnement d'ouvriers de la construction licenciés. Notamment, 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

### **26.2 Qui peut y prétendre?**

Le travailleur doit avoir travaillé au moins un an dans une entreprise et :

- Avoir 40 ans, être non qualifié (catégories salariales I et IA) et bénéficier d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines;
- Avoir au moins 45 ans et bénéficier d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines ;
- Avoir moins de 45 ans et bénéficier d'un préavis inférieur ou d'une indemnité compensatoire de préavis inférieure à 30 semaines et se trouver dans l'une des situations suivantes :
  - Accord conclu au niveau de l'entreprise dans le cas d'une restructuration ;
  - Entreprises reconnues comme étant en difficulté ;
  - Fermeture et faillite d'entreprises.

Ce droit n'est cependant pas accordé au travailleur qui ne compte pas au moins un an d'ancienneté ininterrompue, ou lorsque le congé est donné pour faute grave.

### **26.3 Qui paie?**

A condition que l'employeur a confié la mission de reclassement professionnel à Constructiv, Constructiv rembourse à l'employeur la moitié du montant (hors TVA) du coût du reclassement professionnel. L'entreprise doit cependant être en règle de versement des cotisations à Constructiv.

### **26.4 Qui l'organise?**

Constructiv organise l'outplacement et peut confier en partie ou en totalité l'organisation à des tiers.

### **26.5 Les étapes de l'outplacement**

1<sup>ière</sup> phase:

3 mois à concurrence de 30 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi (accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif), dont 4 heures de consultance portant sur les besoins en formation les plus urgents, avec acheminement rapide vers les cours donnés par Constructiv et d'autres organismes;

## 2<sup>i</sup>ème phase

Si l'ouvrier n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 3 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

## 3<sup>ème</sup> phase :

Si l'ouvrier n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant : 6 mois à concurrence de 10 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

### **26.6 Les étapes à suivre par le travailleur**

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'ouvrier concerné ait donné son accord.

La procédure de reclassement professionnel comporte trois phases successives comprenant chacune respectivement 30, 20 et 10 heures d'accompagnement. Le passage à la phase suivante est automatique sauf si l'ouvrier a averti Constructiv qu'il a trouvé un nouvel emploi ou qu'il exerce désormais une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite dès lors plus poursuivre la procédure. Si la procédure de reclassement avait déjà débuté, cet avertissement l'interrompt.

Constructiv peut refuser à l'ouvrier l'accès à toute nouvelle phase du programme d'aide au reclassement s'il/elle n'a pas collaboré de bonne foi à la phase précédente.

Lorsque l'ouvrier qui a averti Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel reprend à sa demande. Elle débute alors à la phase pendant laquelle le programme de reclassement avait été interrompu et pour les heures restantes. L'ouvrier doit adresser à cet effet sa demande par écrit à Constructiv dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi.

L'ouvrier qui a été licencié et qui a trouvé un nouvel emploi sans faire appel à la procédure sectorielle de reclassement professionnel, conserve néanmoins le droit au programme complet d'aide au reclassement dans le cas où il serait licencié dans l'année par son nouvel employeur.

### **26.7 Les étapes à suivre par l'employeur**

Dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail ait pris fin, l'employeur fait par écrit une offre de reclassement professionnel à l'ouvrier, offre reprenant les données concrètes relatives à l'accompagnement proposé par Constructiv.

Si la rupture du contrat prévoit un délai de préavis, il est possible, pour l'employeur, d'offrir déjà une procédure de reclassement à l'ouvrier concerné à partir de la notification du congé, et pour l'ouvrier, de demander une telle procédure après la notification de ce congé.

En cas d'accord, l'employeur transmet toutes les informations utiles concernant l'ouvrier licencié à Constructiv. Le cas échéant, l'employeur transmet les informations concrètes et utiles concernant l'ouvrier licencié à l'organisation syndicale locale, représentée au sein de la Commission Paritaire de la Construction, qui les fait parvenir à son tour à Constructiv.

Lorsque l'aide au reclassement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence prévus pour rechercher un nouvel emploi sont diminués, dès le début de l'aide au reclassement, du nombre d'heures consacrées à l'aide au reclassement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.

## **26.8 Reclassement professionnel par l'employeur qui invoque la fin du contrat de travail pour force majeure médicale**

Le reclassement professionnel a une valeur de 1.800,00 € et une durée d'au moins 30 heures au cours d'une période d'une durée maximale de 3 mois à compter de la date de l'acceptation de l'offre. Pour les ouvriers dont le contrat de travail a pris fin, à condition que l'employeur a confié la mission de reclassement professionnel à Constructiv, Constructiv rembourse à l'employeur la moitié du montant (hors TVA) du coût du reclassement professionnel.

### **26.8.1 Pour l'employeur**

L'employeur peut confier la mise en œuvre de cet accompagnement à Constructiv.

Dans un délai de 15 jours après la fin du contrat de travail, l'employeur fait par écrit une offre de reclassement reprenant les données concrètes relatives à l'accompagnement proposé par Constructiv.

Pour pouvoir prétendre au remboursement, l'entreprise doit être en règle de versement des cotisations à Constructiv.

### **26.8.2 Pour le travailleur**

Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'ouvrier concerné ait donné son accord.

Lorsque l'ouvrier qui a averti Constructiv qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel reprend à sa demande. L'ouvrier doit adresser à cet effet sa demande par écrit à Constructiv dans un délai d'un mois suivant la perte de ce nouvel emploi.

La procédure reprend alors au stade de l'interruption du programme de reclassement professionnel pour une durée équivalente aux heures restantes. Dans tous les cas, la procédure de reclassement professionnel prend fin à l'expiration de la période de six mois suivant la date de début de celle-ci.