

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

ACCG.BE



CONSTRUCTION

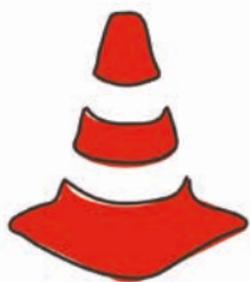
Ouvriers et employés

**SALAIRES
ET CONDITIONS
DE TRAVAIL
2021-2022**



Construction

CP 124



Construction

CP 124

Quelles améliorations ?

Pouvoir d'achat

Une augmentation salariale au 01/12/2021 de 0,4 % (= maximum prévu par le gouvernement).

Un écochèque supplémentaire unique de 130 € (octroyé avant le 15/12/2021).

Dumping social et sécurité

Toute personne présente sur chantier doit avoir suivi 8 heures de formation VCA obligatoires (y compris les travailleurs détachés et les indépendants).

Fin de carrière et pension complémentaire

Tous les RCC disponibles sont prolongés à partir de 60 ans.

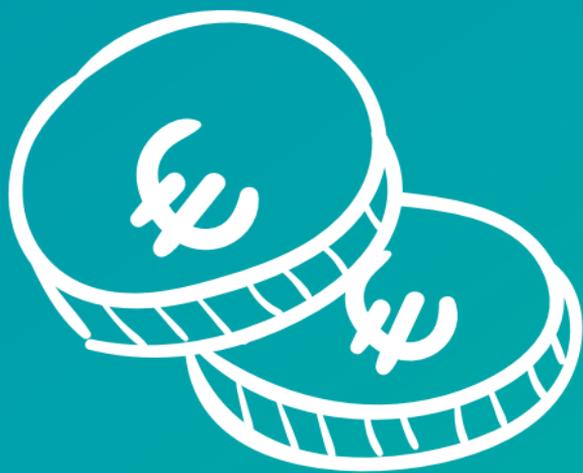
Nouveau RCC médical (58 ans, 35 ans de carrière et problèmes physiques graves).

Crédit-temps fin de carrière dès 55 ans.

Augmentation du minimum pension complémentaire à 1,1 % au 01/01/23.

Sommaire

- 5** Salaire et indemnités
- 19** Temps de travail
- 21** Fin de carrière
- 27** Avantages sociaux
- 33** Petit chômage
- 39** Représentation syndicale



Salaire
et indemnités

Salaire et indemnités

Augmentation des salaires

Le 1^{er} décembre 2021, il y a eu une augmentation de 0,4 % des salaires horaires bruts. Vous retrouverez un aperçu de tous les salaires actuels et autres informations sectorielles sur la page du secteur construction de notre site internet :

www.accg.be > Construction / ouvriers

Indexation

Tous les trois mois (1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet, 1^{er} octobre), les salaires sont adaptés sur base de l'évolution de l'indice santé.



Salaires minimums

Du 01/01/2022 au 31/03/2022

		Salaire
Cat. I (manœuvre)	Travaux très simples - aucune spécialisation requise	15,207 €
Cat. I A (premier manœuvre)	Manoeuvre avec une aptitude supérieure à la moyenne	15,963 €
Cat. II (spécialisé)	« Certaine habileté » mais ne possède pas la connaissance complète d'un des métiers des Cat. III et Cat. IV	16,212 €
Cat. II A (spécialisé d'élite)	Spécialisé avec une habileté supérieure à la moyenne	17,020 €
Cat. III (qualifié 1 ^{er} échelon)	Connaissance approfondie d'un métier – après une période d'apprentissage sur chantier ou une formation – 3 années d'expérience au moins	17,240 €
Cat. IV (qualifié 2 ^o échelon)	Aptitudes nettement supérieures à la Cat. III - travaux spécifiques	18,300 €

	Base	Supplément	Salaire
Chef d'équipe A	17,240 €	1,724 €	18,964 €
Chef d'équipe B	18,300 €	1,830 €	20,130 €
Contremaître	18,300 €	3,660 €	21,960 €

Sursalaire pour heures supplémentaires

Le travailleur a droit, en principe, au paiement d'un sursalaire pour toute prestation effectuée au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine.

Travail du samedi (dans certains cas il faut l'accord du syndicat) : le sursalaire s'élève à 50 % + récupération.

Dimanche, jour férié, jour de remplacement d'un jour férié : le sursalaire s'élève à 100 % + récupération.

Suppléments de salaire

Travail en équipes successives : supplément de 10 % entre 6h-14h et entre 14h-22h ; supplément de 25 % entre 22h-6h.

Travail de nuit : supplément de 25 % entre 22h et 6h.

Travaux subissant l'influence des marées : supplément de 15 % entre 6h-7h et entre 18h-22h.

Supplément pour les travaux dans les entreprises de pétrochimie : + 0,653 € par heure (indexé au 01/01/2022).

Chauffeur de camion-mixeur : 17,240 € (nouveaux venus) et 18,300 € (1 an d'expérience) par heure (indexé au 01/01/2022).

Flexibilité

Vu le grand nombre de systèmes existants dans le secteur, nous vous conseillons de vous adresser directement à votre délégué ou à votre section.

Prime pour logement et nourriture

Lorsque l'ouvrier est occupé sur un lieu de travail situé à une telle distance de son domicile qu'il ne peut rentrer chaque jour chez lui, l'employeur a l'obligation soit de lui fournir un logement et de la nourriture convenables soit de lui payer une indemnité qui s'élève à **42,53 €/jour** (index au 01/01/2022).

Prime pour travaux particuliers

Travaux causant un sentiment d'insécurité, d'appréhension et d'inquiétude : primes de 10 % à 100 %. Exemples : certains travaux en hauteur, travaux d'égouts et autres canalisations en tranchées, travaux aux bâtiments des raffineries de pétrole en activité...

Travaux insalubres : primes de 10 % à 100 %. Exemples : travaux de peinture au pistolet, nettoyage au jet de sable, vidage des sacs de ciment dans la bétonnière, travaux dans les tunnels en service...

Travaux incommodes ou pénibles : primes de 4 % à 300 %. Exemples : travaux de couverture, maniement du marteau pneumatique, travaux de pavage, asphaltage des routes, travail avec de l'air comprimé...

Amiante

Pour les désamianteurs et les travailleurs de l'amiante :

Augmentation de la catégorie II à la IIA :

- après 1 an (si la formation de base a été suivie) ET
- après 2 évaluations positives sur base d'un formulaire sectoriel standardisé

Augmentation de la catégorie IIA à la catégorie III :

- après 2 ans ET
- après une évaluation positive sur base d'un formulaire sectoriel standardisé

→ **Consultez votre délégué ou votre section.**

Absence au travail pour cause d'intempéries

Intempéries à l'arrivée au chantier : le travail ne débute pas et vous rentrez chez vous. Vous ne complétez pas la case sur la carte C3.2A. Vous avez droit à l'indemnité de mobilité et à l'indemnité de chômage.

Intempéries dans le courant de la journée : le travail est arrêté. La carte C3.2A a déjà été complétée. Pour les heures non prestées, vous avez droit à la moitié de votre salaire.

L'autre moitié est compensée par les timbres intempéries (voir ci-après).

Attention en ce qui concerne la carte C3.2A : depuis la crise sanitaire, une dérogation à cette règle a temporairement été mise en place. Contactez votre section pour plus d'informations.

Travaux de parachèvement : pour les heures non prestées, vous avez droit au salaire complet (indice ONSS de l'entreprise : 026 ou 044).

Eco-chèques

Une fois par an au mois de mai, vous recevez des éco-chèques d'une valeur de 100 € si vous avez travaillé à temps plein du 1^{er} avril (de l'année qui précède l'année où les éco-chèques sont octroyés) au **31 mars** (de l'année au cours de laquelle les éco-chèques sont octroyés). Si vous n'avez pas travaillé pendant cette période complète, vous recevrez un montant proportionnel.

Attention : l'avantage des éco-chèques peut être converti dans votre entreprise en un avantage équivalent (ex. : chèques-repas,...).

Eco-chèques uniques 2021

Ces éco-chèques ne sont payables qu'une seule fois en 2021 et viennent s'ajouter aux éco-chèques qu'un travailleur du secteur reçoit chaque année en mai.

Montant pour tous les travailleurs du secteur : **130 € sous forme électronique.**

Condition : avoir travaillé au moins 1 jour (avoir perçu un salaire) ou une journée assimilée.

Vous êtes un travailleur à temps partiel ? Il n'y a pas de proratisation pour les temps partiels. Vous avez droit à 130 €.

Vous n'êtes plus occupé par un employeur de la construction au 15 décembre 2021 ? Vous avez droit aux écochèques de 130 € à charge de votre dernier employeur en 2021.

Pour toute information concernant cette prime unique, contactez votre section.

Prime Corona 2021

Montant et modalités d'octroi :

150 € de **base** pour tous les travailleurs du secteur.

À cette prime de base, il doit être octroyé 150 € de prime **supplémentaire** si l'entreprise (unité technique d'exploitation) n'a pas fait de pertes.

Pour avoir droit à la prime de base et, éventuellement, à la prime supplémentaire :

- vous devez compter au moins 1 jour de travail effectif au 2^e trimestre 2020
- vous devez encore être en service (= sous contrat chez le même employeur) dans la même entreprise au moment du paiement de la prime Corona.

Vous voulez savoir si vous avez droit à cette prime supplémentaire ? Vérifiez si votre entreprise remplit les conditions :



Prime unique d'ancienneté

Après 25 ans d'ancienneté d'entreprise ininterrompue :
500 € brut.

Après 35 ans d'ancienneté d'entreprise ininterrompue :
700 € brut.

Mobilité

Vous avez droit à deux indemnités pour le déplacement entre le domicile et le lieu de travail (atelier, chantier) ou le siège social :

1. **Indemnité de mobilité** : compense le temps que vous passez en déplacement. Pour tous les trajets de minimum 10 km, vous y avez toujours droit (même en tant que passager).

Exception : le chauffeur avec passager(s) a droit à l'indemnité de mobilité dès le 1^{er} km.

2. **Indemnité de déplacement** : compense les frais que vous encourez. Vous y avez droit, dès le 1^{er} kilomètre, pour chaque trajet que vous effectuez vous-même (véhicule personnel, bus, vélo...).

Remarque : l'ouvrier qui se déplace en vélo reçoit une indemnité vélo au lieu d'un remboursement des frais de déplacement et de l'indemnité de mobilité.

Exemple :

Vous vous rendez à l'endroit de prise en charge avec votre propre véhicule, vous avez droit à :

- une indemnité de déplacement pour votre trajet entre votre domicile et le lieu de prise en charge ;
- et, à une indemnité de mobilité pour la totalité du trajet.

Montant : le montant change en fonction du nombre de kilomètres (consultez votre délégué ou votre section). L'employeur doit fournir chaque mois, par écrit, un aperçu détaillé.

Congé mobilité : l'ouvrier parcourant un total de 43.000 km ou plus par an (janvier - décembre) reçoit un jour de « congé mobilité », à prendre en accord avec l'employeur au plus tard le 31 mars de l'année qui suit.

Recevez-vous ce à quoi vous avez droit ? Votre délégué ou votre section le calcule pour vous.

Timbres de fidélité et timbres intempéries

Timbres de fidélité : le montant correspond à 9 % de votre salaire brut (gagné entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours). Vous recevez la carte-fidélité au mois d'octobre et votre syndicat effectue le paiement au mois de novembre.

Timbres intempéries : si vous travaillez pour une entreprise dont l'indice ONSS commence par 024 (gros œuvre) ou 054 (travaux de couverture et de rejointoiement) vous recevez un

montant qui correspond à 2 % de votre salaire brut (gagné du 1^{er} janvier au 31 décembre). Vous recevez la carte intempéries à la fin du mois d'avril et votre syndicat effectue le paiement à partir du 30 avril.

Jours de repos compensatoires

12 jours de repos : en principe, dans le secteur de la construction, les ouvriers ne travaillent pas ces jours-là. L'employeur vous remet début décembre le formulaire que vous devez donner à votre syndicat pour qu'il réalise le paiement.

Période principale 2022 : mardi 27 décembre jusqu'au vendredi 30 décembre.

Autres : mardi 4 janvier jusqu'au vendredi 7 janvier, jeudi 14 avril, vendredi 15 avril, lundi 31 octobre, mercredi 2 novembre.

Jours fériés 2022

Samedi, 1^{er} janvier (Nouvel An) – remplacé par 3 janvier

Lundi 18 avril (Lundi de Pâques)

Dimanche 1^{er} mai (Fête du Travail) – remplacé par le 27 mai

Jeudi 26 mai (Ascension)

Lundi 6 juin (Pentecôte)

Jeudi 21 juillet (Fête nationale)

Lundi 15 août (Ascension)

Mardi 1^{er} novembre (Toussaint)

Vendredi 11 novembre (Armistice)

Dimanche 25 décembre (Noël) – remplacé par le 26 décembre

Indemnités vêtements de travail

L'employeur est obligé de fournir gratuitement à chaque ouvrier les vêtements de travail nécessaires.

Nettoyage, réparation et entretien :

- en cas de risque pour l'ouvrier ou son entourage direct (substances toxiques), l'employeur s'en charge ;
- s'il n'existe aucun risque, l'employeur s'en charge ou il paie à l'ouvrier une indemnité de 0,50 € par jour presté ou entamé.

Quels sont les vêtements de travail ?

- Bleu de travail, pantalon, chemise et matériel de sécurité (chaussures de travail, casque...);
- supplément contre l'humidité (pluie, brouillard...) : veste de pluie, gants, chaussures imperméables...
- supplément contre le froid : bodywarmer, bottes d'hiver, veste d'hiver à longues manches...

Indemnité pour usure d'outils

Certains ouvriers utilisent leurs propres outils. L'employeur leur octroie une indemnité d'usure. L'indemnité est calculée par heure et est payée les 15 avril et 15 octobre.

Quelques exemples de métiers : marbriers et tailleurs de pierre, menuisiers, charpentiers, fabricants d'escaliers, plafonneurs, carreleurs, maçons sur le chantier, sculpteurs, scieurs et tailleurs de pierre blanche...

Ouvriers terrassiers et ferrailleurs : leur employeur doit leur fournir tout le matériel nécessaire.

Interventions formations

Vous participez à une formation propre à notre secteur, et demandée par votre employeur ? Alors, vous recevez sous certaines conditions :

- 55 € par jour via Constructiv pour une formation hivernale ;
- 55 € par jour via Constructiv pour une formation du samedi ;
- 10 € par heure de formation pour une formation du soir.

Jeunes en alternance

Il existe plusieurs primes afin de récompenser les jeunes apprenants en alternance :

- après la 1^{ère} année : 400 € ;
- après la 2^e année : 500 € ;
- après embauche sous CDI avec clause ETC (Emploi Tremplin Construction) : 700 € ;
- après 18 mois sous CDI avec clause ETC (Emploi Tremplin Construction) : 700 €.



Temps de travail

Temps de travail

Durée du temps de travail

La durée moyenne hebdomadaire de travail est de 40 heures avec 12 jours de repos compensatoires par an fixés par la Commission paritaire n° 124.

Flexibilité

Il existe plusieurs systèmes de flexibilité dans le secteur de la construction. Pour plus d'informations, veuillez contacter votre délégué ou votre section.

Congé d'ancienneté

Nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours de congés d'ancienneté par an
15 ans ou plus	1
25 ans ou plus	2



Fin de carrière

Fin de carrière

À partir de 55 ans : du 1/01/2021 au 30/06/2023, il est possible d'entrer dans un système d'emploi de fin de carrière. Ceci vous donne la possibilité de travailler à 4/5ème temps ou à mi-temps.

Sécurité d'existence : les périodes de prestations réduites ou de suspension totale ne sont pas assimilées à l'application des régimes de sécurité d'existence sectoriels.

→ **Prenez contact avec votre délégué ou votre section.**

RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)

Conditions : licenciement par une entreprise du secteur de la construction et avoir droit au chômage. Avoir assez d'années de travail salarié, dont un certain nombre dans le secteur de la construction. Avoir atteint l'âge exigé au moment du licenciement.

Prime pour les personnes qui continuent à travailler après 62 ans : 500 € par trimestre presté. Cette prime est reprise dans votre pension complémentaire (2^e pilier).

	Du 01/07/2021 au 30/06/2023	Cartes ayant droit construction
Incapacité à poursuivre l'activité professionnelle	60 ans ou plus + 33 ans de carrière	Minimum 15 cartes ayant droit + avoir obtenu au moins 7 cartes de légitimation « ayant droit » au cours des 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail
Carrière longue	60 ans + 40 ans de carrière	Minimum 10 cartes ayant droit + 5 cartes ayant droit au cours des 10 dernières années précédant la mise en non-activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années
Problème physique grave (+attestation Fedris)	58 ans + 35 ans de carrière	Minimum 15 cartes ayant droit + avoir obtenu au moins 7 cartes de légitimation « ayant droit » au cours des 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail
Système général	Homme : 62 ans ou plus + 40 ans de carrière Femme 62 ans ou + 2021 : 37 ans de carrière 2022 : 38 ans de carrière 2023 : 39 ans de carrière	Minimum 10 cartes ayant droit + 5 cartes ayant droit au cours des 10 dernières années précédant la mise en non-activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années

Indemnité complémentaire RCC : payée par le Constructiv, moyennant des conditions particulières.

→ **Contactez votre délégué ou votre section.**

Pension

Nouveauté

Augmentation de la cotisation pension complémentaire à partir du 1^{er} janvier 2023 :

- de 0.25 % à 1.1 % si vous avez 0 à 4 cartes de légitimation ;
- de 0.45 % à 1.1 % si vous avez 5 à 9 cartes de légitimation.

Pension complémentaire : depuis 2007, chaque ouvrier épargne pour sa pension complémentaire (Pensio B).

Votre pension complémentaire est financée par le Fonds de Sécurité d'Existence (Constructiv). Vous recevrez le montant épargné (avec les intérêts) lors de votre départ à la pension.

Rente transitoire annuelle : en plus, les ouvriers qui remplissent un certain nombre de conditions au 1^{er} janvier 2007 reçoivent une rente annuelle de maximum 1.462,57 €.

Rente de survie en cas de décès de l'ouvrier : la veuve/le veuf ou les proches ont droit à une allocation de pension de Pensio B.

Fiche de pension : chaque année, vous recevez un aperçu du montant épargné. Le montant dépend de votre salaire et de votre ancienneté dans le secteur de la construction.

→ **Contactez votre délégué ou votre section.**

Employés

Pour l'heure, les conditions de salaire et de travail des employés appartiennent toujours à la CP 200. L'objectif de la FGTB Construction est d'harmoniser les conditions de salaire et de travail pour tous, ouvriers et employés, avec une prime syndicale pour les employés en tête de notre programme ! En plus des accords obtenus via la CP 200, nous avons pu obtenir les points suivants :

Fin de carrière

- Mise en place d'une pension complémentaire pour tous les employés, avec une cotisation de 1,1 %.
- La pension complémentaire est lancée pour les employés à partir du 1/01/2023.



Avantages sociaux

Avantages sociaux

Prime syndicale

Chaque ouvrier de la FGTB Construction reçoit une prime syndicale.

Montant : 145 € net maximum.

Païement : au mois de juin.

Carte de légitimation

Un certain nombre de cartes ouvrent un droit à un pécule de vacances invalides, à la prépension,...

Condition pour une carte de légitimation ayant droit : sauf mesure d'assouplissement, avoir travaillé dans le secteur de la construction, durant l'année civile précédente, au moins :

Age	Jours (régime 6 jours/sem.)	Jours (régime 5 jours/sem.)
Moins de 52 ans	200	167
De 52 ans à 56 ans	175	146
57 ans ou +	150	125

Sont assimilés : jours de repos, chômage économique (limité), maladie, accident du travail... Constructiv envoie la carte à la fin de l'année.

Vous avez reçu une carte non ayant droit ? Il existe différentes règles d'assouplissement permettant de recevoir tout de même une carte ayant droit (exemple : en cas de 1^{er} emploi ou de reprise du travail dans le secteur de la construction, après une maladie de longue durée...).

→ **Vous devez demander vous-même cet assouplissement auprès de votre section.**

Allocations complémentaires de chômage

Il existe 2 types d'indemnités que vous recevez en plus de vos allocations principales de chômage :

1. **Indemnité-gel** : en cas de mise en chômage temporaire pendant les périodes de gel ou de neige persistante reconnues.
2. **Indemnité-construction** : en cas de mise en chômage pendant les périodes de chômage autres que celles couvertes par l'indemnité-gel, payable avec un maximum de 60 jours par exercice (régime 6 jours/sem.).

Montant : de **6,34 € à 10,85 € par jour**, suivant la catégorie salariale. Vous recevez un supplément de **5,35 €/jour** en cas de période de gel reconnue (régime 6 jours/sem.).

Condition : être en possession d'une carte de légitimation ayant droit valable pour l'exercice en cours (voir ci-dessus).

Maladie - Accident

En cas de maladie ou d'accident, vous avez droit à une indemnité supplémentaire.

Pendant la première année :

- du 31^e au 56^e jour : 7,65 €/jour,
- du 57^e au 337^e jour : 8,70 €/jour.

À partir de la deuxième année : droit à un pécule de vacances invalide.

Montant : 575 €/an.

Conditions :

- 15 ans d'ancienneté dans le secteur de la construction (des assouplissements sont possibles) ;
- 5 (ou 7) cartes de légitimation ayant droit durant les 10 (ou 15) dernières années ;
- le dernier employeur avant la maladie est du secteur de la construction ;
- remettre une attestation de la mutuelle prouvant l'état d'invalidité pendant l'année précédant la prise de congé ;

ATTENTION : pas de cumul avec le pécule de vacances légal.

→ **Vous devez demander vous-même cette indemnité auprès de votre section.**

Accident du travail - Maladie professionnelle

Vous avez droit aux mêmes indemnités qu'en cas de maladie et d'accident, voir ci-dessus.

Incapacité de travail permanente de 66 % ou plus : indemnité unique de 800 €, complétée d'un montant de **650 €** par enfant à charge.

Accident de travail mortel :

- indemnité unique de **6.350 €**, complétée d'une indemnité unique de **1.000 €** par enfant bénéficiaire d'allocations familiales ;
- à partir de l'année qui suit le décès : allocation annuelle de **1.000 €** par enfant bénéficiaire d'allocations familiales.

Prime pour l'habitation (indemnité de promotion)

Vous achetez, construisez ou rénovez votre maison ou votre appartement ? Vous avez droit à une intervention annuelle pour le remboursement de votre prêt hypothécaire.

Conditions :

- uniquement pour l'habitation où vous vivez habituellement ;
- travailler dans le secteur de la construction au moment de la demande (les personnes au chômage ou en maladie conservent leurs droits) ;

- avoir 3 (ou 7) cartes de légitimation ayant droit pendant les 10 (ou 15) dernières années ;
- assouplissement pour les jeunes travailleurs.

Prime annuelle : un minimum de 12,39 € et un maximum de 383 €.

Jeune et nouveau dans la construction

Vous pouvez compter sur la FGTB Construction pour recevoir ce qui vous est dû.

Carte de légitimation : à partir de 30 jours prestés dans le secteur de la construction, vous pouvez demander une carte de légitimation ayant droit. Elle vous permet de bénéficier, entre autres, des allocations complémentaires de chômage.

Attention : la date de la demande est importante. Introduisez votre demande donc au plus vite, via FGTB Construction.

Vacances : en tant que jeune diplômé, vous avez droit, sous certaines conditions, à une « allocation de vacances-jeunes ».

→ **Vous devez demander vous-même ces avantages à votre section.**

Assurance hospitalisation

À partir de 6 mois d'ancienneté dans le secteur de la construction, vous avez droit à une assurance hospitalisation gratuite.

Assurance solide : une police avec une couverture étendue.

Système de tiers payant : vous ne devez pas payer les factures des hôpitaux car elles sont directement payées par l'assureur.

Membres de la famille : vous pouvez étendre l'assurance à votre famille, contre paiement.

Un bébé prévu prochainement ? Un nouveau partenaire ?

En tant que travailleur de la construction, vous pouvez assurer chaque membre de votre famille à votre assurance hospitalisation.

N'oubliez, cependant, pas d'affilier dans les 3 mois ce nouveau membre de votre famille à votre assurance hospitalisation.

En effet, une affiliation tardive a des répercussions importantes (temps d'attente, augmentation de la prime de 10 % , formalités médicales).

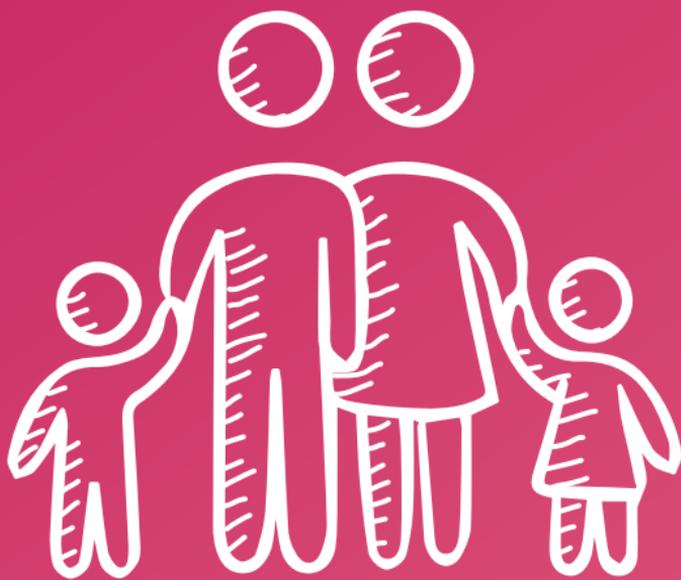
Rappel : les travailleurs qui ont choisi de payer la prime de l'assurance hospitalisation via une retenue sur les jours de repos, et pour qui le montant des jours de repos ne couvre pas la totalité de la prime, reçoivent une demande de paiement pour la différence.

Dumping social et sécurité

À partir du 01/07/2022 : Obligation de formation à la sécurité pour tous les statuts :

Sur les chantiers où un coordinateur de sécurité est obligatoire : tout le monde sur le chantier (peu importe le statut) doit avoir suivi une formation de base VCA (ou équivalent). Il s'agit d'une formation de 8 heures ;

Pour les autres chantiers : élaboration d'un programme de formation pour qu'une personne interne compétente soit en mesure de donner une formation de base de 8 heures.



Petit chômage

Petit chômage

À l'occasion d'événements familiaux et dans certains autres cas, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération. À condition d'en informer son employeur au préalable. Voici une liste des cas les plus courants. Pour connaître la liste complète, renseignez-vous auprès de votre délégué ou de votre section.

Liste non exhaustive :

Mariage du travailleur	2 jours au choix dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante
Mariage d'un enfant du travailleur ou de sa/son conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-enfant du travailleur	Le jour du mariage
Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e)	10 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

<p>Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari/ femme de la mère, de la belle-mère ou de la/ du second(e) femme/ mari du père du travailleur</p>	<p>3 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles</p>
<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) qui habite avec le travailleur</p>	<p>2 jours, à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles</p>
<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e) qui n'habite pas avec le travailleur</p>	<p>1 jour, à prendre par le travailleur, le jour des funérailles</p>

Congés en cas de naissance d'un enfant du travailleur

Personne qui donne naissance :

- Congé de maternité de 15 semaines (17 à 19 semaines en cas de naissances multiples).
- Congé prénatal : entre 6 semaines et 7 jours avant la date prévue de l'accouchement.
- Congé postnatal : minimum 9 semaines (14 semaines maximum avec report du congé prénatal).

Votre mutualité vous indemnise : 82 % du salaire brut non plafonné durant les 30 premiers jours ; 75 % du salaire brut plafonné à partir du 31^e jour.

- **Prenez contact avec votre section en cas de congé de maternité durant une période de chômage, d'incapacité de travail ou en cas d'invalidité.**

Congé de naissance (père/coparent) :

- 15 jours de congé de naissance si son enfant naît à partir du 1^{er} janvier 2021 et avant le 1^{er} janvier 2023 ;
- 20 jours de congé de naissance si son enfant naît à partir du 1^{er} janvier 2023.



Représentation
syndicale



Représentation s

Dans les entreprises qui occupent, à une période déterminée, en moyenne au moins 30 ouvriers, une délégation syndicale peut être installée. Les membres de la délégation syndicale représentent les ouvriers dans l'entreprise et ils constituent le point de contact de la Centrale Générale – FGTB.

Le nombre de délégués (à diviser entre les syndicats) :

- 30-49 ouvriers : 2 délégués effectifs
- 50-100 ouvriers : 6 délégués effectifs
- 101-250 ouvriers : 10 délégués effectifs
- 251-500 ouvriers : 14 délégués effectifs
- + de 500 ouvriers : 18 délégués effectifs

Nous répondons aussi à toutes vos questions par messenger sur Facebook : @FGTBConstruction

Plus d'info sur :

www.accg.be

Facebook : @FGTBConstruction

Instagram : @FGTBConstruction

App FGTB Construction dans l'App Store (iOS) ou sur Google Play (Android)

Inscris-toi à la newsletter via ce QR code





Floreal
Holidays



Vacances pour tous
dans les plus beaux coins
de Belgique

7 campings
4 domaines
de vacances

Nature **Balades**
Mer **Ardennes**

Camping **Vélo**

Des lieux uniques
Animation enfants

Terrains de sport
Gastronomie

Aventure
Délassément

N'oubliez pas votre réduction!
Affiliés Centrale Générale - FGTB:
25% sur le logement.

Découvrez toutes nos destinations:
www.florealholidays.be

PLUS D'INFOS ?
WWW.ACCG.BE

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

 **CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB**

 **FGTB_CG**

