

CHAPITRE I – SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITÉS

1. SALAIRES: 6 SALAIRES DE BASE ET MODALITES.....	3
1.1 Fixation des salaires.....	3
1.2 Salaires de base	3
1.3 Octroi de salaires majorés.....	4
1.4 L'indexation des salaires	4
2. DEGRÉ DE QUALIFICATION: 6 CATÉGORIES.....	5
2.1 Appréciation du degré de qualification.....	5
2.1.1 Catégorie I	6
2.1.2 Catégorie I A	6
2.1.3 Catégorie II	6
2.1.4 Catégorie II A	7
2.1.5 Catégorie III	7
2.1.6 Catégorie IV	8
2.1.7 Degré de qualification professionnelle pour les ouvriers qualifiés occupés par les entreprises de menuiserie et charpentes, de taille de pierre, de marbrerie, de peinture et décor	9
3. PERSONNEL SUBALTERNE DE MAITRISE.....	10
3.1 Les contremaîtres	10
3.2 Les chefs d'équipe	10
4. SALAIRE DES JEUNES OUVRIERS	11
4.1 Job-étudiant	11
5. SUPPLÉMENTS DE SALAIRE POUR TRAVAUX SPECIAUX.....	11
5.1 Cumul des suppléments de salaire pour travaux spéciaux	11
5.1.1 Travaux causant un sentiment d'insécurité, d'appréhension et d'inquiétude	12
5.1.2 Travaux insalubres, incommodes ou pénibles	15
6. AMIANTE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	17
7. PRIMES POUR LES TRAVAUX EN ÉQUIPE.....	17
8. SUPPLÉMENT POUR TRAVAUX DE NUIT ET TRAVAUX DE MARÉES.....	18
9. INDEMNITÉS POUR OUTILS	18
8.1 Indemnités pour usure d'outils	18
8.2 Fournitures d'outils	19
10. FRAIS DE DÉPLACEMENT ET INDEMNITÉ DE MOBILITÉ.....	19
9.1 Principes	19
9.1.1 Transport organisé par l'employeur.....	20

9.1.2	Vélo.....	20
9.2	Frais de déplacement – calcul	20
9.2.1	Train.....	20
9.2.2	Autre moyen de transport.....	20
9.3	Indemnité mobilité - calcul.....	21
9.3.1	Passager.....	21
9.3.2	Chauffeur seul	21
9.3.3	Chauffeur.....	22
9.3.4	Train.....	22
9.3.5	Vélo.....	22
9.3.6	Paie.....	23
9.3.7	Fiche de salaire	23
9.3.8	Journée mobilité.....	23
9.3.9	Plan de mobilité.....	23
9.3.10	Déplacement pendant les heures de travail	23
11.	INDEMNITÉ DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE.....	32
12.	FRAIS LIÉS À LA SÉLECTION MÉDICALE ET AU TACHYGRAPHE	33
13.	CRÉDIT-TEMPS	33
14.	EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE A PARTIR DE 55 ANS :	33
15.	PRIME D'ANCIENNETÉ	34
16.	CONGÉ D'ANCIENNETÉ	34
16.1	Modalités d'octroi	34
16.2	Non cumulable	35
16.3	Salaire	35
17.	ÉCO-CHÈQUES RÉCURRENTS	35
18.	CONVERSION EN ENTREPRISES	36
19.	ECOCHEQUES UNIQUES EN 2021	36
	(CCT du 1er décembre 2021 – Octroi d'une prime unique sous forme d'éco-chèques)C'est quoi ?	36
	Montant.....	36
	Modalités d'octroi	36
20.	INFORMATIONS DES OUVRIERS	37
21.	PRIME CORONA 2021	37

CHAPITRE I – SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITÉS

1. SALAIRES: 6 SALAIRES DE BASE ET MODALITES

1.1 Fixation des salaires

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

Art. 7 Les salaires sont fixés suivant:

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

1.2 Salaires de base

Les salaires minima sont fixés selon 6 catégories.

Montants:

Categorie	Salaires au 01/04/2022 ¹
I	€ 15,633
I A	€ 16,411
II	€ 16,667
II A	€ 17,497
III	€ 17,723
IV	€ 18,813

Pour la description de ces catégories, voir point 2 « Degré de qualification : 6 catégories ».

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

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



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

¹ Salaires minima du 01/04/2022 au 30/06/2022

1.3 Octroi de salaires majorés

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

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

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

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

1.4 L'indexation des salaires

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas d'indexation des salaires, vous recevrez le salaire conventionnel indexé 1er échelon + 0,158 €.

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

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

2. DEGRÉ DE QUALIFICATION: 6 CATÉGORIES

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

2.1 Appréciation du degré de qualification

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

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

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

2.1.1 Catégorie I

(Art. 4)

Appartiennent à la catégorie I:

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

2.1.2 Catégorie I A

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

Appartiennent à la catégorie I A:

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

2.1.3 Catégorie II

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

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

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

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

- Travaux généraux de construction : aide-fumistes; aide-maçons; aide-mineurs; aide-plafonneurs; bétonneurs ordinaires; dameurs de pavage; décapeurs au jet de sable;

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

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

2.1.4 Catégorie II A

(Art. 7)

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

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

2.1.5 Catégorie III

(Art. 8)

Appartiennent à la catégorie III, les ouvriers qui possèdent la connaissance approfondie d'un métier qui ne s'acquiert qu'à la faveur d'un apprentissage sérieux, soit à l'atelier ou sur un chantier, soit dans une école professionnelle et exercent celui-ci depuis trois ans au moins avec une habileté et un rendement normal.

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

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

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

- Travaux généraux de construction : asphalteurs; bétonneurs-spécialistes; boiseurs de galeries; boutefeux; carreleurs; charpentiers; charpentiers-coffreurs; conducteurs de camion-mixer; conducteurs de véhicule avec aspirateur de grenailles; couvreurs en ardoises ou en tuiles; cimentiers; débiteurs-appareilleurs de pierres opérant de manière autonome selon plan; démolisseurs-spécialistes; enrocheurs; ferrailleurs; forgerons, guides de l'opérateur d'engin de travaux de terrassement; maçons; marbriers; menuisiers; menuisiers d'escaliers; menuisiers de volets mécaniques; mineurs; monteurs d'échafaudages; monteurs d'installation d'aération; monteurs d'isolation thermique; mosaïstes; mouleurs- cartonniers; mouleurs de marbre; niveleurs-poseurs de rails; niveleurs-poseurs de bordures pour les travaux routiers; niveleurs-poseurs de tuyaux

- d'égouts et d'avaloirs; niveleurs-poseurs de conduites d'eau; paveurs; peintres; piloteurs; placeurs de marbre; plafonneurs; plombiers-zingueurs; polisseurs de béton spécialisés; poseurs de dalles; poseurs de miroiterie; poseurs de parquets; préposés à la conduite de la dameuse ou vibreuse pour les travaux routiers; puisatiers-blindeurs; ratisseurs et latteurs de béton hydrocarboné; rejointoyeurs; scieurs de pierre blanche; sculpteurs du bâtiment; tailleurs de pierre blanche ou bleue; tapissiers; vitriers; vitriers d'art;
- Travaux dans l'air comprimé : chefs de sas (pour l'éclusage du personnel); opérateurs de l'érecteur; placeurs d'anneaux; scaphandriers;
- Divers : foreurs (puits); grutiers; machinistes d'engins mécaniques; machinistes de locomotives; mécaniciens d'entretien, monteurs de paratonnerres; monteurs de pylônes; sondeurs.

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

2.1.6 Catégorie IV

(Art. 9)

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

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

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

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

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

- rouleaux compresseurs diesel tricycles ou tandem à bandages lisses, vibrants à bandages lisses automoteurs;
- tracteurs sur chenilles équipés avec angledozer ou bulldozer à commande hydraulique, diesel, à transmission mécanique ou power shift;
- vibro-fini-seuses avec correcteur pour routes en béton;
- vibro-fini-seuses pour revêtements hydrocarbonés, avec et sans tapis d'alimentation, avec et sans trémie;
- vibro-fini-seuses pour routes en béton de ciment.

Sont également considérés comme des ouvriers de la catégorie IV:

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

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

(Art.10)

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

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

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

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

3. PERSONNEL SUBALTERNE DE MAITRISE

3.1 Les contremaîtres

(Art. 13)

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

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

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

3.2 Les chefs d'équipe

(Art. 14)

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

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

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

4. SALAIRE DES JEUNES OUVRIERS

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

Le salaire des travailleurs jusqu'à 18 ans est fixé comme suit (Art. 9) :

Formation	Salaires*	Catégorie à prendre en compte
Jeunes avec une formation en construction	16,411*	IA
Jeunes sans formation en construction	15,633*	I

4.1 Job-étudiant

(Art. 10)

Les étudiants qui ont un contrat de travail pour étudiants ont droit à 10,5340 €² s'ils suivent une formation construction. Les autres ont droit à 9,6640 €².

Ces salaires horaires sont indexés chaque année au 1er juillet.

5. SUPPLÉMENTS DE SALAIRE POUR TRAVAUX SPECIAUX

(CCT du 12 juin 2014 – suppléments de salaire)

Il existe des suppléments de salaire pour:

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

5.1 Cumul des suppléments de salaire pour travaux spéciaux

(Art.4):

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

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

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

* Salaires minima du 1er avril au 30 juin 2022.

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

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

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

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

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

Ces suppléments de salaire sont uniquement dus pour le temps pendant lequel les ouvriers sont occupés à des travaux tels qu'ils se trouvent détaillés ci-après:	Supplément de salaire à accorder en %
Réparation de couvertures en ardoises (naturelles ou artificielles) ou en tuiles sur des toitures normales situées à un niveau minimum de 20 mètres au-dessus du sol, quand il n'y a pas de corniche de base	10
Peinture de charpentes métalliques et de pylônes à une hauteur de 15 mètres au minimum	10
Travaux avec coffrage glissant continu à moins de 25 mètres de hauteur	10
Travaux d'égouts et autres canalisations exécutés en tranchées étroites d'au moins 1,70 mètres de profondeur	10
Travaux en galeries: travaux de percement jusqu'à l'achèvement des installations provisoires d'éclairage et de ventilation et que soit assurée la sécurité conformément au R.G.P.T.	10
Préposés aux machines enripant des roches lorsque le travail doit être exécuté dans des conditions difficiles (talus rocheux et conditions	10
Travail à la toupie	15
Revêtements neufs de flèches de tours et dômes	25
Construction et réparation de flèches de tours	25
Travail de démolition des immeubles dont la stabilité est compromise	25

Travaux dans l'enceinte ou aux bâtiments des raffineries de pétrole en activité. On entend par enceinte des raffineries de pétrole le lieu où il y a danger et où des précautions spéciales sont imposées en raison de ce danger et travaux dans la zone chaude d'une centrale nucléaire. Etant donné que les installations des raffineries de pétrole et des centrales nucléaires sont différentes de région à région, il est convenu que les différentes possibilités d'interprétation susceptibles de surgir entre les organisations locales de travailleurs et des employeurs devront être examinées en commun par celles-ci. Il est demandé de considérer ce supplément de 25 % comme un maximum. En aucun cas, le supplément ne pourra être inférieur à 15 %. A défaut d'un accord d'interprétation sur le plan local, la procédure de conciliation normale est instaurée à la demande de la partie la plus diligente. Pour des travaux dans l'enceinte des entreprises pétro-chimiques en activité, un supplément de salaire indexé de 0,466 € est octroyé. Celui-ci n'est octroyé que pour le temps consacré aux travaux exécutés sur	25
Travaux effectués par les peigneurs de rocher à partir de 15 mètres de vide	25
Construction de cheminées d'usines	40

Ce supplément de salaire est accordé aux ouvriers dont la spécialité est la construction de cheminées d'usines, à l'exclusion de ceux travaillant au sol	Supplément de salaire à accorder en %
Réparations en recherche effectuées aux revêtements de flèches de tours et dômes	50
Renouvellement des couvertures de flèches de tours et dômes, lorsqu'il n'y a pas de corniche de base	50
Réparation de cheminées d'usines	50

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

Les travaux exécutés dans les corniches sont exclus.

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

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

(Art. 2)

5.1.2 Travaux insalubres, incommodes ou pénibles

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

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

Travaux pour l'exécution desquels l'ouvrier est sérieusement exposé au contact de matières organiques en décomposition, à l'influence du feu, de l'eau, des radiations radioactives, des marais, de la boue, des suies, des gaz, de matières corrosives, d'acides, des poussières dans des locaux fermés; travaux de désobstruction d'égouts dans les bâtiments	25
Nettoyage et réparation d'anciennes fosses d'aisance; nettoyage et réparation de fours industriels dans le cas où se dégagent des émanations nocives; travail au ciment-gum à l'extérieur	50
Goudronnage de fosse d'aisance; travail au cimentgum à l'intérieur	100

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

Les prestations suivantes sont demandées aux travailleurs: Pression de:

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

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

6. AMIANTE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

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

Concerne :

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

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

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

Le formulaire standard est élaboré et délivré par Constructiv.

7. PRIMES POUR LES TRAVAUX EN ÉQUIPE

(CCT du 12 juin 2014 – supplément de salaires)

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

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

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

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

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

8. SUPPLÉMENT POUR TRAVAUX DE NUIT ET TRAVAUX DE MARÉES

(CCT du 12 juin 2014– suppléments de salaires)

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

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

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

9. INDEMNITÉS POUR OUTILS

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

8.1 Indemnités pour usure d'outils

Montants depuis le 01/07/2007

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

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

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

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

8.2 Fournitures d'outils

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

10.FRAIS DE DÉPLACEMENT ET INDEMNITÉ DE MOBILITÉ

(CCT du 30 septembre 2019 – intervention dans les frais de déplacement)

9.1 Principes

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

Conseil :

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



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

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

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

9.1.1 Transport organisé par l'employeur

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

9.1.2 Vélo

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

Les travailleurs qui utilisent le vélo pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, et inversement, ont droit à une intervention de 0,24 EUR par kilomètre parcouru (depuis le 01.12.2019).

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

9.2 **Frais de déplacement – calcul**

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

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

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

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

9.2.1 Train

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

9.2.2 Autre moyen de transport

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

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

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

9.3 Indemnité mobilité - calcul

Pour autant que la distance totale réelle parcourue par jour est d'au moins 10 km, l'indemnité de mobilité est due pour tous les kilomètres réellement parcourus. Une exception s'applique cependant pour le chauffeur (voir point 9.3.3).

9.3.1 Passager

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

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

9.3.2 Chauffeur seul

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

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

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

- à la demande de l'employeur,
- l'ouvrier se rend seul au chantier,

- avec un véhicule de l'entreprise,
- et pour cet ouvrier un transport collectif n'est pas possible.

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

Indemnité mobilité – seul en tant que chauffeur	
Distance totale réellement parcourue par jour	Indemnité de mobilité par km aller et retour
0 à 59 km	0,0650 €
60 à 77 km	0,0710 €
78 à 103 km	0,0735 €
104 à 129 km	0,0760 €
130 à 155 km	0,0812 €
156 à 207 km	0,0859 €
208 à 259 km	0,0886 €
260 km et plus	0,0911 €

9.3.3 Chauffeur

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

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

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

9.3.4 Train

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

9.3.5 Vélo

Le travailleur qui se déplace à vélo reçoit une indemnité de déplacement à bicyclette au lieu d'un remboursement des frais de déplacement et de l'indemnité de mobilité. L'indemnité de déplacement à bicyclette s'élève à 0,24 € par kilomètre effectivement parcouru.

9.3.6 Paie

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

La deuxième concerne le déplacement excédentaire.

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

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

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

9.3.7 Fiche de salaire

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

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

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

9.3.8 Journée mobilité

L'ouvrier qui sur base annuelle (janvier-décembre) reçoit une indemnité de mobilité pour un total de 43.000 km ou plus, a droit à un « jour mobilité ».

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

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

9.3.9 Plan de mobilité

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

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

9.3.10 Déplacement pendant les heures de travail

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

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

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

BARÈME A: Ouvriers qui se déplacent par chemin de fer (valable à partir du 01/02/2022)		
Distance en km	Montant hebdomadaire	Montant journalier
	Déplacement quotidien	Indemnité de mobilité
1	11,60	
2	11,60	
3	11,60	
4	12,60	
5	13,70	0,4350
6	14,50	0,5220
7	15,40	0,6090
8	16,30	0,6960
9	17,20	0,7830
10	18,00	0,8700
11	18,90	0,9570
12	19,80	1,0440
13	20,70	1,1310
14	21,50	1,2180
15	22,40	1,3050
16	23,30	1,3920
17	24,20	1,4790
18	25,00	1,5660
19	26,00	1,6530
20	27,00	1,7400
21	27,50	1,8270
22	28,50	1,9140
23	29,50	2,0010
24	30,50	2,0880
25	31,00	2,1750
26	32,00	2,2620
27	33,00	2,3490
28	34,00	2,4360
29	34,50	2,5230
30	35,50	2,6100
31	37,00	2,6970
32	37,00	2,7840
33	37,00	2,8710
34	39,00	2,9580
35	39,00	3,0450
36	39,00	3,1320
37	41,00	3,2190
38	41,00	3,3060
39	41,00	3,3930
40	43,50	3,4800
41	43,50	3,5670
42	43,50	3,6540
43	45,50	3,7410
44	45,50	3,8280
45	45,50	3,9150
46	47,50	4,0020

47	47,50	4,0890
48	47,50	4,1760
49	50,00	4,2630
50	50,00	4,3500
51	50,00	4,4370
52	51,00	4,5240
53	51,00	4,6110
54	51,00	4,6980
55	53,00	4,7850
56	53,00	4,8720
57	53,00	4,9590
58	54,00	5,0460
59	54,00	5,1330
60	54,00	5,2200
61	56,00	5,3070
62	56,00	5,3940
63	56,00	5,4810
64	56,00	5,5680
65	56,00	5,6550
66	59,00	5,7420
67	59,00	5,8290
68	59,00	5,9160
69	59,00	6,0030
70	59,00	6,0900
71	62,00	6,1770
72	62,00	6,2640
73	62,00	6,3510
74	62,00	6,4380
75	62,00	6,5250
76	64,00	6,6120
77	64,00	6,6990
78	64,00	6,7860
79	64,00	6,8730
80	64,00	6,9600
81	67,00	7,0470
82	67,00	7,1340
83	67,00	7,2210
84	67,00	7,3080
85	67,00	7,3950
86	69,00	7,4820
87	69,00	7,5690
88	69,00	7,6560
89	69,00	7,7430
90	69,00	7,8300
91	72,00	7,9170
92	72,00	8,0040
93	72,00	8,0910
94	72,00	8,1780
95	72,00	8,2650
96	74,00	8,3520

97	74,00	8,4390
98	74,00	8,5260
99	74,00	8,6130
100	74,00	8,7000
101	77,00	8,7870
102	77,00	8,8740
103	77,00	8,9610
104	77,00	9,0480
105	77,00	9,1350
106	79,00	9,2220
107	79,00	9,3090
108	79,00	9,3960
109	79,00	9,4830
110	79,00	9,5700
111	82,00	9,6570
112	82,00	9,7440
113	82,00	9,8310
114	82,00	9,9180
115	82,00	10,0050
116	84,00	10,0920
117	84,00	10,1790
118	84,00	10,2660
119	84,00	10,3530
120	84,00	10,4400
121	87,00	10,5270
122	87,00	10,6140
123	87,00	10,7010
124	87,00	10,7880
125	87,00	10,8750
126	90,00	10,9620
127	90,00	11,0490
128	90,00	11,1360
129	90,00	11,2230
130	90,00	11,3100
131	92,00	11,3970
132	92,00	11,4840
133	92,00	11,5710
134	92,00	11,6580
135	92,00	11,7450
136	95,00	11,8320
137	95,00	11,9190
138	95,00	12,0060
139	95,00	12,0930
140	95,00	12,1800
141	97,00	12,2670
142	97,00	12,3540
143	97,00	12,4410
144	97,00	12,5280
145	97,00	12,6150
146	101,00	12,7020

147	101,00	12,7890
148	101,00	12,8760
149	101,00	12,9630
150	101,00	13,0500

Barème B – Ouvriers qui se déplacent avec un autre moyen de transport (valable à partir du 01/05/2022)				
Distance parcourue réellement par jour en km	Remboursement frais de déplacement Montant hebdomadaire	Indemnité mobilité		
		passager	chauffeur seul	chauffeur de personnel
Montant par jour				
1	5,80	0,0619*	0,0650*	0,1579
2	11,60	0,1238*	0,1300*	0,3158
3	11,60	0,1857*	0,1950*	0,4737
4	11,60	0,2476*	0,2600*	0,6316
5	11,60	0,3095*	0,3250*	0,7895
6	11,60	0,3714*	0,3900*	0,9474
7	12,10	0,4333*	0,4550*	1,1053
8	12,60	0,4952*	0,5200*	1,2632
9	13,15	0,5571*	0,5850*	1,4211
10	13,70	0,6190	0,6500	1,5790
11	14,10	0,6809	0,7150	1,7369
12	14,50	0,7428	0,7800	1,8948
13	14,95	0,8047	0,8450	2,0527
14	15,40	0,8666	0,9100	2,2106
15	15,85	0,9285	0,9750	2,3685
16	16,30	0,9904	1,0400	2,5264
17	17,15	1,0523	1,1050	2,6843
18	18,00	1,1142	1,1700	2,8422
19	18,45	1,1761	1,2350	3,0001
20	18,90	1,2380	1,3000	3,1580
21	19,35	1,2999	1,3650	3,3159
22	19,80	1,3618	1,4300	3,4738
23	20,25	1,4237	1,4950	3,6317
24	20,70	1,4856	1,5600	3,7896
25	21,10	1,5475	1,6250	3,9475
26	21,50	1,6094	1,6900	4,1054
27	21,95	1,6713	1,7550	4,2633
28	22,40	1,7332	1,8200	4,4212
29	22,85	1,7951	1,8850	4,5791
30	23,30	1,8570	1,9500	4,7370
31	23,75	1,9189	2,0150	4,8949
32	24,20	1,9808	2,0800	5,0528

33	24,60	2,0427	2,1450	5,2107
34	25,00	2,1046	2,2100	5,3686
35	26,00	2,1665	2,2750	5,5265
36	27,00	2,2284	2,3400	5,6844
37	27,00	2,2903	2,4050	5,8423
38	27,00	2,3522	2,4700	6,0002
39	27,25	2,4141	2,5350	6,1581
40	27,50	2,4760	2,6000	6,3160
41	28,00	2,5379	2,6650	6,4739
42	28,50	2,5998	2,7300	6,6318
43	29,50	2,6617	2,7950	6,7897
44	30,50	2,7236	2,8600	6,9476
45	30,75	2,7855	2,9250	7,1055
46	31,00	2,8474	2,9900	7,2634
47	31,50	2,9093	3,0550	7,4213
48	32,00	2,9712	3,1200	7,5792
49	32,50	3,0331	3,1850	7,7371
50	33,00	3,0950	3,2500	7,8950
51	33,50	3,1569	3,3150	8,0529
52	34,00	3,2188	3,3800	8,2108
53	34,25	3,2807	3,4450	8,3687
54	34,50	3,3426	3,5100	8,5266
55	35,00	3,4045	3,5750	8,6845
56	35,50	3,4664	3,6400	8,8424
57	36,25	3,5283	3,7050	9,0003
58	37,00	3,5902	3,7700	9,1582
59	37,00	3,6521	3,8350	9,3161
60	37,00	4,0560	4,2600	9,4740
61	38,00	4,1236	4,3310	9,6319
62	39,00	4,1912	4,4020	9,7898
63	39,00	4,2588	4,4730	9,9477
64	39,00	4,3264	4,5440	10,1056
65	39,00	4,3940	4,6150	10,2635
66	39,00	4,4616	4,6860	10,4214
67	39,00	4,5292	4,7570	10,5793
68	39,00	4,5968	4,8280	10,7372
69	40,00	4,6644	4,8990	10,8951
70	41,00	4,7320	4,9700	11,0530
71	41,00	4,7996	5,0410	11,2109
72	41,00	4,8672	5,1120	11,3688
73	42,25	4,9348	5,1830	11,5267
74	43,50	5,0024	5,2540	11,6846
75	43,50	5,0700	5,3250	11,8425
76	43,50	5,1376	5,3960	12,0004
77	44,50	5,2052	5,4670	12,1583
78	45,50	5,4600	5,7330	12,3162
79	45,50	5,5300	5,8065	12,4741
80	45,50	5,6000	5,8800	12,6320

81	46,50	5,6700	5,9535	12,7899
82	47,50	5,7400	6,0270	12,9478
83	47,50	5,8100	6,1005	13,1057
84	47,50	5,8800	6,1740	13,2636
85	47,50	5,9500	6,2475	13,4215
86	47,50	6,0200	6,3210	13,5794
87	48,75	6,0900	6,3945	13,7373
88	50,00	6,1600	6,4680	13,8952
89	50,00	6,2300	6,5415	14,0531
90	50,00	6,3000	6,6150	14,2110
91	50,00	6,3700	6,6885	14,3689
92	50,00	6,4400	6,7620	14,5268
93	50,50	6,5100	6,8355	14,6847
94	51,00	6,5800	6,9090	14,8426
95	51,00	6,6500	6,9825	15,0005
96	51,00	6,7200	7,0560	15,1584
97	52,00	6,7900	7,1295	15,3163
98	53,00	6,8600	7,2030	15,4742
99	53,00	6,9300	7,2765	15,6321
100	53,00	7,0000	7,3500	15,7900
101	53,00	7,0700	7,4235	15,9479
102	53,00	7,1400	7,4970	16,1058
103	53,50	7,2100	7,5705	16,2637
104	54,00	7,5296	7,9040	16,4216
105	55,00	7,6020	7,9800	16,5795
106	56,00	7,6744	8,0560	16,7374
107	56,00	7,7468	8,1320	16,8953
108	56,00	7,8192	8,2080	17,0532
109	56,00	7,8916	8,2840	17,2111
110	56,00	7,9640	8,3600	17,3690
111	56,00	8,0364	8,4360	17,5269
112	56,00	8,1088	8,5120	17,6848
113	57,50	8,1812	8,5880	17,8427
114	59,00	8,2536	8,6640	18,0006
115	59,00	8,3260	8,7400	18,1585
116	59,00	8,3984	8,8160	18,3164
117	59,00	8,4708	8,8920	18,4743
118	59,00	8,5432	8,9680	18,6322
119	59,00	8,6156	9,0440	18,7901
120	59,00	8,6880	9,1200	18,9480
121	60,50	8,7604	9,1960	19,1059
122	62,00	8,8328	9,2720	19,2638
123	62,00	8,9052	9,3480	19,4217
124	62,00	8,9776	9,4240	19,5796
125	62,00	9,0500	9,5000	19,7375
126	62,00	9,1224	9,5760	19,8954
127	62,00	9,1948	9,6520	20,0533
128	62,00	9,2672	9,7280	20,2112
129	63,00	9,3396	9,8040	20,3691

130	64,00	10,0490	10,5560	20,5270
131	65,50	10,1263	10,6372	20,6849
132	67,00	10,2036	10,7184	20,8428
133	67,00	10,2809	10,7996	21,0007
134	67,00	10,3582	10,8808	21,1586
135	67,00	10,4355	10,9620	21,3165
136	67,00	10,5128	11,0432	21,4744
137	67,00	10,5901	11,1244	21,6323
138	67,00	10,6674	11,2056	21,7902
139	68,00	10,7447	11,2868	21,9481
140	69,00	10,8220	11,3680	22,1060
141	69,00	10,8993	11,4492	22,2639
142	69,00	10,9766	11,5304	22,4218
143	69,00	11,0539	11,6116	22,5797
144	69,00	11,1312	11,6928	22,7376
145	69,00	11,2085	11,7740	22,8955
146	69,00	11,2858	11,8552	23,0534
147	70,50	11,3631	11,9364	23,2113
148	72,00	11,4404	12,0176	23,3692
149	72,00	11,5177	12,0988	23,5271
150	72,00	11,5950	12,1800	23,6850
151	72,00	11,6723	12,2612	23,8429
152	72,00	11,7496	12,3424	24,0008
153	72,00	11,8269	12,4236	24,1587
154	72,00	11,9042	12,5048	24,3166
155	74,50	11,9815	12,5860	24,4745
156	77,00	12,7608	13,4004	24,6324
157	77,00	12,8426	13,4863	24,7903
158	77,00	12,9244	13,5722	24,9482
159	77,00	13,0062	13,6581	25,1061
160	77,00	13,0880	13,7440	25,2640
161	77,00	13,1698	13,8299	25,4219
162	77,00	13,2516	13,9158	25,5798
163	78,00	13,3334	14,0017	25,7377
164	79,00	13,4152	14,0876	25,8956
165	79,00	13,4970	14,1735	26,0535
166	79,00	13,5788	14,2594	26,2114
167	79,00	13,6606	14,3453	26,3693
168	79,00	13,7424	14,4312	26,5272
169	80,50	13,8242	14,5171	26,6851
170	82,00	13,9060	14,6030	26,8430
171	82,00	13,9878	14,6889	27,0009
172	82,00	14,0696	14,7748	27,1588
173	82,00	14,1514	14,8607	27,3167
174	82,00	14,2332	14,9466	27,4746
175	83,00	14,3150	15,0325	27,6325
176	84,00	14,3968	15,1184	27,7904
177	84,00	14,4786	15,2043	27,9483
178	84,00	14,5604	15,2902	28,1062
179	84,00	14,6422	15,3761	28,2641

180	84,00	14,7240	15,4620	28,4220
181	84,00	14,8058	15,5479	28,5799
182	84,00	14,8876	15,6338	28,7378
183	85,50	14,9694	15,7197	28,8957
184	87,00	15,0512	15,8056	29,0536
185	87,00	15,1330	15,8915	29,2115
186	87,00	15,2148	15,9774	29,3694
187	87,00	15,2966	16,0633	29,5273
188	87,00	15,3784	16,1492	29,6852
189	87,00	15,4602	16,2351	29,8431
190	87,00	15,5420	16,3210	30,0010
191	88,50	15,6238	16,4069	30,1589
192	90,00	15,7056	16,4928	30,3168
193	90,00	15,7874	16,5787	30,4747
194	90,00	15,8692	16,6646	30,6326
195	90,00	15,9510	16,7505	30,7905
196	90,00	16,0328	16,8364	30,9484
197	90,00	16,1146	16,9223	31,1063
198	90,00	16,1964	17,0082	31,2642
199	91,00	16,2782	17,0941	31,4221
200	92,00	16,3600	17,1800	31,5800

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

11. INDEMNITÉ DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE

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

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

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

Taux des indemnités valables depuis le 1/04/2022* :

- Indemnité de logement: 14,13 €
- Indemnité de nourriture: 29,59 €

Liaison à l'indice:

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

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

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

* Basé sur les salaires minima du 1 avril 2022 au 30 juin 2022

12.FRAIS LIÉS À LA SÉLECTION MÉDICALE ET AU TACHYGRAPHE

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

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

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

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

13.CRÉDIT-TEMPS

(CCT du 10 décembre 2015 – crédit-temps)

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

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

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

14.EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE A PARTIR DE 55 ANS :

(CCT du 1er décembre 2021 – Emplois de fin de carrière)

Pour la période du 01/01/2021 au 30/06/2023 il est possible d'entrer dans un système d'emploi de fin de carrière avec allocations à partir de l'âge de 55 ans. Ceci vous donne la possibilité de travailler à mi-temps ou en 4/5ième.

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

- Ou bien le travailleur peut justifier 35 ans de carrière professionnelle salariée ;
- Ou bien le travailleur est occupé chez un employeur relevant de la commission paritaire de la construction et dispose d'une attestation délivrée par un médecin du travail qui confirme son incapacité à continuer l'activité professionnelle (Art.6, §5, 2° et 3° AR du 12 décembre 2001).

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

L'application et l'organisation concrètes sont fixées dans un accord écrit entre l'employeur et le travailleur en tenant compte d'une part des desideratas du travailleurs (équilibre entre sa vie privée

et son activité professionnelle chez son employeur) et d'autre part des besoins en matière d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

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

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

15.PRIME D'ANCIENNETÉ

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

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

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

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

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

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

16.CONGÉ D'ANCIENNETÉ

(CCT du 30 septembre 2019 – congé d'ancienneté)

16.1 Modalités d'octroi

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

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

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

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

L'année où l'ouvrier atteint une ancienneté de 25 ans au service de la même entreprise, il a droit à un deuxième jour de congé d'ancienneté, à prendre à partir de la date à laquelle il a

atteint l'ancienneté requise. Les années suivantes, il a à chaque fois droit à deux jours de congé d'ancienneté.

16.2 Non cumulable

Les jours de congé d'ancienneté octroyés par cette CCT ne sont pas cumulables avec le congé d'ancienneté accordé sur la base des régimes d'entreprise qui sont plus favorables. Les régimes d'entreprises qui sont plus favorables continuent de s'appliquer intégralement.

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

16.3 Salaire

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

17.ÉCO-CHÈQUES RÉCURRENTS

(CCT du 10 décembre 2015 – éco-chèques)

17.1 Modalités d'octroi

Il est octroyé, un fois par an au mois de mai, des éco-chèques d'une valeur de 100 € à chaque ouvrier occupé à temps plein avec un période de référence complète.

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

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

- Par mois complet en service actif: 100 €/12
- Par mois incomplet de service actif: (nombre de jours calendrier en service actif/ nombre de jours calendrier du mois concerné) x (100 €/12)

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

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

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

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

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

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

Les éco-chèques peuvent uniquement encore être délivrés sous forme électronique depuis 2018.

18.CONVERSION EN ENTREPRISES

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

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

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

19.ECOCHEQUES UNIQUES EN 2021

(CCT du 1er décembre 2021 – Octroi d'une prime unique sous forme d'éco-chèques)

C'est quoi ?

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

Montant

Les écochèques ont une valeur de 130 euros

Modalités d'octroi

Les écochèques uniques sont délivrés sous forme électronique.

Pour y avoir droit, l'ouvrier doit avoir travaillé au moins 1 jour (perçu un salaire ou une journée assimilée). Il n'y a pas de proratisation, ce qui signifie que les ouvriers en temps partiel, perçoivent le même montant.

Les écochèques sont accordés par l'employeur auprès duquel l'ouvrier était occupé le 15 décembre 2021. Si l'ouvrier n'est plus occupé par un employeur de la construction ou a changé d'employeur : c'est le dernier employeur duquel il était occupé avant le 15 décembre 2021 qui doit payer les chèques. Si un doute existe quant au dernier employeur, l'ouvrier peut demander à Constructiv de fournir une attestation indiquant le dernier employeur.

La validité des éco-chèques est limitée à 24 mois à compter du moment où l'éco-chèque est placé sur le compte.

Attention si l'entreprise octroie déjà le montant maximal de 250 euros sur une base annuelle, un avantage équivalent doit être accordé.

20. INFORMATIONS DES OUVRIERS

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

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

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

21. PRIME CORONA 2021

(C.C.T du 1^{er} décembre 2021)

- Il est octroyé une prime de base de 150 € 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 connaître cette condition, il faut se référer au code 9901 des comptes annuels approuvés qui comprennent le 2e trimestre 2020.
- Pour avoir droit à la prime de base et, le cas échéant, à la prime supplémentaire, l'ouvrier doit compter au moins 1 jour de travail effectif au 2e trimestre 2020 et doit encore être en service dans la même entreprise au moment du paiement de la prime corona.
- En service = sous contrat chez le même employeur (U.T.E.)
- Il est octroyé une prime corona unique au plus tard le 15 décembre 2021. Un projet d'arrêté royal tend à modifier l'octroi effectif des chèques-corona jusqu'au 31 mars 2022. Nous estimons que ceci n'aura pas d'incidence sur notre convention. En effet, un employeur qui met à disposition la prime corona entre le 15/12/2021 et le 31/03/2022 ne respecterait pas notre convention, mais respectera la date d'échéance pour que la prime garde son avantage fiscal et social.
- Il n'y a aucun prorata. C'est-à-dire qu'il n'y a aucune influence si vous travaillez dans un autre régime que celui des 40 heures semaine.
- L'employeur peut volontairement décider d'octroyer plus (maximum 500 €) et sans conditions.
Il faudra, pour remplir les conditions du traitement social et fiscal favorable de la prime corona, signer des conventions collectives ou individuelles au niveau de l'entreprise reprenant le montant versé ainsi que le cadre juridique auquel cette prime se réfère. Le terme « volontairement » signifie que seul l'employeur peut décider.
- Les primes corona déjà payées par les entreprises sont déduites des montants. Les employeurs ayant versé des primes corona dans le cadre légal de l'article 19quinquies déduisent les montants de la prime à octroyer cette année.
- La forme électronique doit être utilisée. Les employeurs doivent donc fournir une nouvelle carte si ce n'est pas déjà fait.

