



GUIDE SECTORIEL 2019-2020

INDUSTRIE DU BÉTON

Ouvriers

WWW.FGTBBETON.BE



FGTB
Béton
Ensemble, on est plus forts

TABLE DES MATIERES

<i>Introduction</i>	8
1. Classification des fonctions	9
I. Classification des ouvriers	9
a) Personnel de production	9
b) Personnel de nettoyage	10
2. Durée du travail	12
I. Durée hebdomadaire du travail	12
II. Dérogation à la durée hebdomadaire	12
III. Réduction du temps de travail – vacances compensatoires	13
IV. Augmentation du quota des heures supplémentaires	13
3. Salaires et primes	15
I. Minimas sectoriels à partir du 1 ^{er} juillet 2019	15
II. Travail à la pièce, à la prime ou au rendement et salaire étudiant	15
III. Travail en équipes et horaires décalés	16
IV. Liaison des rémunérations à l'indice santé	16
V. Formation et rétribution des entrants	16
4. Prime de fin d'année	18
I. Le droit	18
II. Le montant	18
III. Les ayants droit suivants ont droit à une prime au prorata :	18
IV. Les malades de longue durée	19
5. Frais de déplacement	20
I. Transport public	20
II. Moyens propres	20
III. Transport organisé par l'employeur	20
IV. Vélo	20
6. Indemnités de frais de déplacement, de logement et de repas en cas de travail en un lieu non habituel	24
7. Petit chômage	25
8. Vacances annuelles	29
9. Congé d'ancienneté	30

10.	<i>Crédit-temps et emplois de fin de carrière</i>	31
I.	Dispositions générales	31
II.	Crédit-temps ou diminution de carrière avec motif	31
III.	Emplois de fin de carrière	31
IV.	Règles d'organisation	32
11.	<i>Sécurité d'emploi et de revenu</i>	33
12.	<i>Annonce obligatoire des contrats à durée déterminée et des contrats d'intérimaires</i>	34
13.	<i>Chômage temporaire pour des raisons économiques</i>	35
14.	<i>Sécurité d'existence</i>	36
I.	Nombre de jours	36
II.	Montants	36
III.	Paiement	36
IV.	Reprise du travail	36
V.	Perte du bénéfice	37
VI.	Différends	37
15.	<i>Outplacement</i>	38
I.	Ayants droit	38
II.	Procédure de demande	38
III.	Contenu du reclassement professionnel	38
IV.	Devoirs de l'ouvrier	39
V.	Devoirs de l'employeur	39
VI.	Restructuration	39
VII.	Coûts	39
VIII.	Procédure pendant le délai de préavis	40
IX.	Dispositions générales	40
X.	Différends	40
16.	<i>Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</i>	41
17.	<i>Octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 59 ans avec 40 ans de carrière</i>	41
I.	Ayants droit	41
18.	<i>Octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à /59 ans avec 20 ans de travail de nuit ou un métier lourd</i>	43

I.	Ayants droit _____	43
II.	On entend par « métier lourd » : _____	43
19.	<i>Octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 58 ans avec raison médicale</i> _____	45
I.	Ayants droit _____	45
20.	<i>Les dispositions qui suivent sont d'application pour tous les régimes:</i> _____	46
I.	Procédure de concertation _____	46
II.	Début et fin _____	46
III.	Montant _____	46
IV.	Paiement _____	47
V.	Cumul avec d'autres avantages _____	48
VI.	Reprise du travail _____	48
VII.	Surveillance _____	48
21.	<i>Prime d'incitation à rester</i> _____	49
I.	Octroi d'une prime _____	49
II.	Montant de la prime _____	49
III.	Procédure et paiement _____	49
22.	<i>Emploi d'ouvriers moins valides</i> _____	50
23.	<i>Le fonds social</i> _____	51
24.	<i>Prime Syndicale</i> _____	52
I.	Conditions et montant _____	52
II.	Procédure _____	52
25.	<i>Indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de longue durée</i> _____	54
I.	Définition _____	54
II.	Montant et durée _____	54
III.	Demande _____	54
IV.	Paiement _____	54
V.	Litiges _____	54
26.	<i>Indemnité en cas d'accident de travail mortel</i> _____	55
I.	Indemnité _____	55
27.	<i>Assurance hospitalisation</i> _____	56

I.	Qui est assuré? _____	56
II.	Qu'est ce qui est assuré? _____	56
III.	La pré- et post-hospitalisation _____	56
IV.	Quel est le montant de la franchise? _____	56
V.	Système de tiers payant _____	57
VI.	Continuation à titre personnel _____	57
28.	<i>Formation et éducation</i> _____	58
VII.	Formation – droit à la formation. _____	58
a)	Nombre de jours de formation _____	58
b)	Mise en œuvre pratique _____	58
c)	Contenu de la formation _____	58
d)	Formation de base en sécurité _____	59
e)	Travail à temps partiel _____	59
f)	Consultation _____	59
29.	<i>Pension complémentaire sectorielle (2ème pilier)</i> _____	60
I.	Que faut-il entendre par 'plan de pension sectoriel' ? _____	60
II.	Que faut-il entendre par plan de pension sectoriel 'social' ? _____	60
III.	Qui est concerné par le plan de pension sectoriel ? _____	60
IV.	Qui paie le plan de pension sectoriel ? _____	60
V.	Que dois-je faire pour bénéficier de ce plan de pension ? _____	60
VI.	Les contributions de pension sont-elles immédiatement et définitivement acquises ? _____	60
VII.	Quand puis-je bénéficier d'une contribution de pension ? _____	60
VIII.	A quelle contribution de pension ai-je droit ? _____	61
IX.	Qu'advient-il de ma pension complémentaire en cas de décès avant l'âge de la pension ? 61	
X.	Sortie _____	61
XI.	Comment puis-je suivre l'évolution de ma pension complémentaire ? _____	61
30.	<i>La délégation syndicale</i> _____	62
I.	Nombre de mandats _____	62
II.	Suppléants _____	62
III.	Conditions _____	63
IV.	Durée et fin du mandat _____	63
V.	Compétence et fonctionnement _____	64
VI.	Engagements _____	64

VII.	Facilités _____	65
VIII.	En cas de litige _____	66
IX.	Protection contre le licenciement _____	66

INTRODUCTION

Camarades,

Cette brochure est pour vous. Elle a pour but de vous aider dans le cadre de vos missions syndicales dans l'Industrie du béton.

Peux-tu contrôler mes frais de déplacements ? Ai-je droit au congé d'ancienneté ? Est-ce que le Fonds me versera une indemnité ? Pourrai-je partir en prépension ? En crédit-temps ?...

Vous êtes confrontés à ces questions sur le terrain. Cette brochure vise à vous outiller pour pouvoir répondre aux travailleurs, sur base de ce qui a été convenu au sein du secteur (des dispositions plus favorables sont possibles dans l'entreprise).

Enfin, ces règles sectorielles ne tombent pas du ciel. Elles sont le fruit du travail syndical que nous réalisons ensemble pour les ouvriers de l'Industrie du béton.

Bon travail syndical !

Sébastien Dupanloup
Secrétaire fédéral

1. CLASSIFICATION DES FONCTIONS

CCT conditions de travail du 13 juillet 2017, sous-section 1.1.

I. Classification des ouvriers

Les ouvriers sont répartis en six catégories:

a) Personnel de production

Catégorie 1: Manoeuvres

Les ouvriers qui n'ont besoin d'aucune connaissance particulière ou d'aucun apprentissage préalable, mais seulement d'une attention et d'une routine dans le travail qu'ils peuvent acquérir par une période d'adaptation inférieure à quinze jours.

Ces ouvriers peuvent utiliser les appareils communs de manutention (brouettes, transpalettes avec ou sans moteur, pelles tractées, diables, petits chariots, wagonnets, transporteurs à rouleaux, etc.).

Ce sont notamment: les ouvriers occupés au déchargement et à la manutention des matières premières, à la préparation des armatures (soudeurs par point), à l'hydratation et à la manutention des produits fabriqués ou en cours de fabrication, à l'empilage et à l'emballage des produits, à leurs mise en magasin, au chargement des produits finis, les convoyeurs de camions, etc.

Les aides des ouvriers spécialisés de deuxième catégorie sont également classées dans cette catégorie.

Le nombre d'ouvriers qu'une entreprise peut rémunérer au salaire de la catégorie "manœuvres" est limité comme suit :

- si l'entreprise occupe au total moins de 10 ouvriers : 0
- si l'entreprise occupe au total de 10 à 19 ouvriers : 1
- si l'entreprise occupe au total de 20 à 29 ouvriers : 2
- si l'entreprise occupe au total de 30 à 39 ouvriers : 3
- etc.

Catégorie 2: Spécialisés de deuxième catégorie

Les ouvriers affectés à la fabrication proprement dite et ceux qui ont la responsabilité et/ou la conduite de machines de production ou d'appareils de levage et de manutention avec titulaire.

Ce sont notamment: les ouvriers responsables de la préparation et de la confection des mélanges, au service des appareils utilisés à cet effet (mélangeurs, tamiseurs, sécheurs, malaxeurs, bétonnières, centrales à béton, etc.); les confectionneurs d'armatures; les responsables aux tables vibrantes, machines à vibrer, presses et autres appareils similaires de production, à la fabrication et au finissage de toutes pièces moulées en béton ou en pierres reconstituées, au moulage et au pressage des

carreaux de ciment et de mosaïque de marbre, au moulage de pièces spéciales en agglomérés de marbre (marches d'escaliers, tablettes de fenêtres, etc.) au travail sans conduite de presses dites automatiques et des polisseuses gréseuses, au masticage, au triage et à la vérification des produits, au service des débiteuses, au service des appareils pour la mise en contrainte; les titulaires d'appareils de levage et de manutention, tels que "clarcks", "liftrucks", grues, pelles automatiques, ponts roulants; les chauffeurs de camions, etc.

Catégorie 3: Spécialisés de première catégorie

Les ouvriers de la catégorie précédente dont les fonctions exigent des qualités particulières d'assimilation, d'initiative et de discernement, une formation plus longue et plus soignée, une attention plus soutenue dans l'exécution du travail, en raison de l'importance du matériel dont ils ont la conduite et de la responsabilité et de la valeur des matières premières qu'ils sont appelés à mettre en œuvre.

Ce sont notamment : les responsables de la conduite des presses dites automatiques et des polisseuses et des gréseuses perfectionnées, etc.

Les aides des ouvriers de cette catégorie sont assimilés aux manœuvres ou aux ouvriers spécialisés de deuxième catégorie, selon le travail qu'ils exécutent.

Catégorie 4: Hommes de métier de deuxième catégorie

Les ouvriers qui ont exercé leur métier pendant un an au moins après avoir suivi, avec succès, les cours professionnels y relatifs; les ouvriers qui ont exercé, depuis trois ans au moins, un même métier pour lequel il existe des cours professionnels; ces ouvriers doivent faire preuve de connaissances pratiques et techniques évidentes.

Ce sont notamment : les monteurs, ajusteurs, tourneurs, soudeurs à l'arc, soudeurs à l'autogène, outilleurs, modeleurs, électriciens, menuisiers, charpentiers, maçons, cimentiers, mécaniciens, etc.

Les aides des ouvriers de cette catégorie sont rangés dans une des trois catégories précédentes selon le travail qu'ils exécutent.

Catégorie 5: Hommes de métier de première catégorie

Les ouvriers de la catégorie précédente qui peuvent être considérés comme surqualifiés en raison de leurs aptitudes supérieures à la moyenne.

b) Personnel de nettoyage

Catégorie 6: Nettoyeurs(euses)

Les employeurs qui ne font pas appel à du personnel de nettoyage externe, peuvent prendre en service des ouvriers qui sont chargés du nettoyage des :

- bureaux et laboratoires
- locaux sociaux (réfectoires, cuisines,...)
- installations sanitaires

En aucun cas, des prestations ne pourront être consacrées à des travaux réservés au personnel des cinq autres catégories décrites ci-avant.

Les ouvriers en service avant le 1er juin 2005 et chargés du nettoyage gardent leurs conditions de travail et de salaire actuels.

[Back to top](#)

2. DUREE DU TRAVAIL

I. Durée hebdomadaire du travail

CCT du 2 mai 1984.

La limite maximum de la durée hebdomadaire du travail est réduite à 38 heures.

La durée hebdomadaire du travail est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine.

Le travail du samedi est autorisé :

1. dans les entreprises où le travail est organisé en trois équipes successives, jusqu'à 16 heures;
2. moyennant l'accord des ouvriers intéressés :
 - dans les entreprises où le travail est organisé en deux équipes successives, jusqu'à 13 heures;
 - dans les entreprises où le travail n'est pas organisé par équipes successives, jusqu'à 12 heures.

II. Dérogation à la durée hebdomadaire

CCT du 31 janvier 1985

Conformément à l'article 20bis, inséré dans l'article 76 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée hebdomadaire moyenne du travail est calculée sur base annuelle.

La durée journalière du travail ne peut comporter plus de 2 heures en-deçà ou au-delà de celle prévue dans le règlement de travail de l'entreprise, sans qu'elle puisse excéder 9 heures.

La durée hebdomadaire du travail ne peut comporter plus de 5 heures en-deçà ou au-delà de celle prévue dans le règlement de travail, sans qu'elle puisse excéder 45 heures.

Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ainsi qu'aux périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée du travail à respecter sur l'année.

Il n'est pas tenu compte dans le calcul de la durée annuelle du travail, des dépassements des limites fixées par l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 résultant de l'application de l'article 26, § 1er, 1° et 2° de la loi précitée.

Les dispositions de cette convention peuvent seulement être mises en application moyennant accord préalable du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale et cela au moins un jour de travail avant l'affichage prévu par la loi.

A défaut d'accord, la décision est soumise, sans délai, à une commission paritaire restreinte de la sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

III. Réduction du temps de travail – vacances compensatoires

CCT du 16 septembre 2009.

Deux journées de vacances compensatoires seront octroyées dans la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année calendrier.

Les modalités d'octroi de ces jours de congé compensatoires seront déterminées au niveau des entreprises via les organes de concertation existants avant le 15 décembre de l'année calendrier précédente.

Par absence de ces organes de concertation les jours sont fixés comme suit :

- le vendredi après l'Ascension;
- le 26 décembre (dans le cas où celui-ci tomberait un dimanche ou un jour d'inactivité : le prochain jour de travail).

En cas d'entrée et de sortie de service, le droit à ces jours de vacances compensatoires est réglé conformément aux modalités de la législation relative aux jours fériés.

Ces jours de congés compensatoires seront rémunérés conformément à la législation relative aux jours fériés (chapitre II de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés).

IV. Augmentation du quota des heures supplémentaires

CCT du 17 septembre 2019

La limite interne de la durée du travail à respecter par année civile est 143 heures.

L'ouvrier a un choix individuel de ne pas récupérer le nombre d'heures prestées dans le cadre des articles 25 (surcroît extraordinaire de travail) et 26, § 1, 3^o (nécessité imprévue) de la loi sur le travail, pour un maximum de 143 heures par année civile.

Les heures non récupérées, seront payées entièrement dans le mois dans lequel le surcroît de travail est effectué.

L'ouvrier doit avoir formulé ce choix avant l'échéance de la période de paie durant laquelle les prestations en question ont été effectuées.

Les entreprises déterminent elles-mêmes de quelle manière les ouvriers doivent formuler ce choix auprès du service du personnel ou tout autre service compétent pour le traitement des données salariales.

Les procédures d'information et d'autorisation d'application dans le cadre des articles 25 et 26 §1, 3^o de la loi sur le travail doivent être suivies avec rigueur.

En particulier, l'employeur doit obtenir préalablement l'accord de la délégation syndicale et l'autorisation du fonctionnaire compétent de la Direction générale du Contrôle des lois sociales, quand il y aura lieu de prester des heures supplémentaires à cause d'un surcroît extraordinaire de travail.

Pour les heures supplémentaires commandées par une nécessité imprévue, l'accord préalable de la délégation syndicale est nécessaire ; s'il est impossible de demander cet accord, la délégation syndicale devra être informée a posteriori.

Le fonctionnaire compétent de la Direction générale du Contrôle des lois sociales est informé dans les deux cas.

Suite à cette modification en matière d'heures supplémentaires, il est requis que la société dont les ouvriers prestent des heures supplémentaires, rédige un rapport annuel dans lequel les données suivantes sont intégrées:

- le nombre total des heures supplémentaires prestées sur base annuelle ;
- le nombre total des heures supplémentaires payées ;
- le nombre total des heures supplémentaires récupérées ;

Ce rapport est présenté au conseil d'entreprise, ou à défaut de ce dernier, à la délégation syndicale.

A défaut de délégation syndicale, le rapport doit pouvoir être consulté par le personnel. L'avis indiquant l'endroit où le rapport peut être consulté doit être affiché dans un endroit visible et accessible.

Les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, envoient également une copie de ce rapport annuel à titre d'information au président de la sous-commission paritaire.

En cas de désaccord ou de difficultés dans l'application de cette CCT, la commission des litiges du secteur se prononcera à la demande de la partie la plus diligente.

Endéans le mois qui suit la demande, la commission des litiges fera part de son avis à l'employeur et aux ouvriers concernés ou leurs représentants.

[Back to top](#)

3. SALAIRES ET PRIMES

CCT conditions de travail du 17 septembre 2019, sous-section 1.2 jusqu'à la sous-section 1.5.

Au 1^{er} juillet 2019, les salaires minimums et réels appliqués dans les entreprises augmentent de 1,1%. Il en va de même des primes d'équipes.

I. *Minimas sectoriels à partir du 1^{er} juillet 2019*

Catégories	Salaires
Manœuvre	15,7503
Spécialisé 2e cat	15,8618
Spécialisé 1e cat	16,0616
Homme / Femme de métier 2e cat	16,4243
Homme / Femme de métier 1e cat	16,9422
Nettoyeur(euse)	14,0310

Primes d'équipes	Montants
Equipes du matin et de l'après-midi	0,8338
Equipe de nuit	2,5008

II. *Travail à la pièce, à la prime ou au rendement et salaire étudiant*

Le salaire à payer pour le travail à la pièce, à la prime ou au rendement est calculé de telle façon que les ouvriers intéressés gagnent au moins 12,5 % de plus que le salaire effectivement payé aux ouvriers de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

L'employeur est libre de fixer la production qui ne peut être dépassée pour le travail à la pièce, à la prime ou au rendement.

Le salaire horaire minimal sectoriel des étudiants est fixé à 70% du salaire horaire minimal sectoriel de la catégorie manœuvres, qui est d'application à ce moment.

III. Travail en équipes et horaires décalés

En cas de travail en équipes et sans préjudice de l'article 36 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les ouvriers, sans distinction d'âge, ont droit, par heure de travail, au paiement d'une prime fixée comme suit dans un régime hebdomadaire de travail de trente-huit heures.

La notion d'horaire décalé s'apprécie par rapport à l'horaire normal de jour, tel qu'il est défini au règlement de travail.

L'horaire décalé est celui dont le début est prévu au moins une heure avant le début de l'horaire normal de jour ou dont la fin est prévue au moins une heure après la fin de cet horaire.

L'ouvrier travaillant selon un horaire décalé, a droit, pour chacune des heures prestées avant ou après l'horaire normal de jour, à la prime d'équipes au taux correspondant au moment où ces heures sont prestées.

Il n'y a pas de cumul des primes d'équipes pour horaire décalé et des sursalaires pour les mêmes heures.

IV. Liaison des rémunérations à l'indice santé

Les salaires horaires sectoriels, les salaires effectivement payés, ainsi que les salaires des ouvriers payés en tout ou en partie à la pièce, aux primes ou au rendement, les primes d'équipes et les autres primes en vigueur faisant partie intégrante des salaires, sont liés à la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé 106,66 (base 2013 = 100).

Les salaires et primes sont augmentés de 2 % lorsque la moyenne arithmétique des quatre derniers mois de l'indice santé atteint les valeurs suivantes : 108,79 110,97 etc.

Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice entrent en vigueur le premier du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice provoquant la majoration des salaires et des primes. Des diminutions éventuelles ne seront pas appliquées.

V. Formation et rétribution des entrants

CCT du 20 juin 2011.

Le salaire d'entrant ne peut être appliqué aux travailleurs intérimaires engagés sur base de contrats journaliers.

Définition entrant

Par entrant, on entend un(e) ouvrier (ère) classé dans les catégories de 1 à 3 comme stipulé à l'article 2 de la CCT des conditions de travail, ayant au total moins de six mois d'ancienneté dans le secteur.

Conditions de formation

L'entrant est formé dans sa fonction durant les six premiers mois de son embauche. Le contenu du plan de formation est établi par écrit et constitue une annexe au contrat de travail.

L'employeur doit remettre à la Sous-Commission Paritaire 106.02 une copie du plan de formation dans les 10 jours ouvrables, si ceci n'est pas fait, le plan de formation sera considéré comme inexistant et cette CCT ne sera pas applicable à la personne concernée.

Ce plan de formation est rédigé en concertation avec les représentants des travailleurs. Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une représentation des travailleurs, une copie du plan de formation sera transmise aux secrétaires syndicaux régionaux.

Conditions de salaire

Si les conditions sont remplies, le salaire horaire peut être fixé durant maximum 6 mois de travail dans une entreprise du secteur à 90% de la rétribution prévue pour la catégorie correspondante dans l'entreprise.

Après cette période la rémunération à 100% est d'application.

[Back to top](#)

4. PRIME DE FIN D'ANNEE

CCT conditions de travail du 17 septembre 2019, section V.

I. Le droit

Les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année pour autant qu'ils soient au 15 décembre occupés dans l'entreprise depuis au moins trois mois. Cette prime doit être payée entre le 16 et le 20 décembre.

II. Le montant

La prime de fin d'année est égale à la moyenne arithmétique des salaires horaires minimaux des cinq classes de production valables au 1^{er} décembre de l'année considérée, multipliée par le nombre d'heures travaillées par mois. Ce nombre est fixé conventionnellement à 164,66 heures dans le régime de la semaine de 38 heures.

Ce montant est augmenté d'une prime d'ancienneté de 1,8592 € par année de service pour les dix premières années de service et d'une prime de 4,9579 € par an à partir de la onzième année de service.

III. Les ayants droit suivants ont droit à une prime au prorata :

- les ouvriers prépensionnés ou pensionnés ;
- les ouvriers qui quittent eux-mêmes la société de façon réglementaire ;
- les ouvriers licenciés, sauf pour faute grave ;
- les ayants droit des ouvriers décédés.

Leur ancienneté est calculée comme suit :

- si le contrat de travail prend fin avant le 16 juin, c'est l'ancienneté qu'ils avaient au 16 décembre de l'année précédente qui est prise en compte;
- si le contrat de travail prend fin à partir du 16 juin et au-delà, on prend en compte l'ancienneté qu'ils auraient eue au 16 décembre de la même année si leur contrat de travail n'avait pas pris fin.

La prime de fin d'année est adaptée au prorata des journées effectivement prestées durant l'exercice de référence. Par exercice de référence on entend la période comprise entre le 1^{er} décembre de l'année calendrier précédente et le 30 novembre de l'année concernée.

Le calcul est effectué de la manière suivante :

le montant d'usage total de la prime de fin d'année est multipliée par une fraction dont le dénominateur est de 241 et le numérateur égal au nombre de jours effectivement prestés.

Sont assimilés à des journées effectivement prestées:

- ✓ les dix jours fériés payés;
- ✓ les journées de "petits chômages";
- ✓ les journées de formation syndicale jusqu'à concurrence de maximum cinq jours;
- ✓ les journées d'absence en raison d'accident du travail;
- ✓ les jours d'absence en raison de maladie professionnelle;

- ✓ les journées d'absence en raison de maladie jusqu'à concurrence de soixante-cinq jours au maximum;
- ✓ les journées d'absence en raison de chômage temporaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingt cinq jours; le nombre est porté à cent-vingt pour les entreprises qui dérogent de l'article 51 par.1 de la loi sur les contrats de travail;
- ✓ la récupération des heures supplémentaires;
- ✓ les 2 jours de vacances compensatoires;
- ✓ le congé éducation payé pour formation professionnelle.

IV. Les malades de longue durée

Les malades de longue durée ne maintiennent leur droit à la prime de fin d'année que pendant une période qui varie en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, selon le tableau suivant:

- 1 an de service : 12 mois
- 2 ans de service : 13 mois
- 3 ans de service : 14 mois
- 4 ans de service : 15 mois
- 5 ans de service : 18 mois
- 6 ans de service : 19 mois
- 7 ans de service : 20 mois
- 8 ans de service : 21 mois
- 9 ans de service : 22 mois
- 10 ans de service : 24 mois
- 11 ans de service : 25 mois
- 12 ans de service : 26 mois
- 13 ans de service : 27 mois
- 14 ans de service : 28 mois
- 15 ans et plus : 30 mois.

Sont considérés comme malades de longue durée, les ouvriers qui ont plus de 6 mois d'absence ininterrompue pour cause de maladie.

Pour eux, la période qui se situe entre le 65^e jour et le début du septième mois de maladie est, pour le calcul de la prime de fin d'année, assimilée à des journées effectivement prestées.

L'ancienneté prise en considération est celle qui est acquise à la date à laquelle l'intéressé est considéré comme malade de longue durée.

[Back to top](#)

5. FRAIS DE DEPLACEMENT

CCT du 17 septembre 2019

I. Transport public

En cas de déplacement en transport public, l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel est égale à 100% des tarifs journalier publiés dans le tableau ci-après.

Le nombre de kilomètres à indemniser est celui indiqué sur les titres de transport délivrés par la ou les sociétés de transport.

A défaut d'indication, sera prise en compte comme distance effective, la distance normale du trajet par la route entre le domicile et le lieu de travail.

II. Moyens propres

En cas de déplacement avec d'autres moyens (moyens propres),sauf à vélo, l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel, pour des distances de 5 kilomètres et plus, est égale à 75 % publiés dans le tableau ci-après, pour la distance correspondante.

La distance réelle parcourue est la distance normale du trajet par la route entre le domicile et le lieu de travail.

III. Transport organisé par l'employeur

Si l'ouvrier peut disposer d'un moyen de transport organisé par l'employeur, mais doit parcourir minimum 5 kilomètres avec un autre moyen de transport, il a droit pour ce déplacement à l'intervention susmentionnée.

Pour les transports organisés par l'employeur avec participation financière de l'ouvrier, cette participation ne peut dépasser 50 % des frais réellement exposés.

IV. Vélo

En cas de déplacement en vélo, l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel, est égale à 0,24 € par kilomètre.

Les ouvriers concernés sont tenus d'introduire une déclaration écrite sur l'honneur prouvant leur déplacement à vélo. L'employeur peut, à tout moment, contrôler le contenu ainsi que le respect de cette déclaration. En cas de non-respect, l'indemnité sera suspendue.

L'entreprise met à disposition une veste fluo et un casque.

Les modalités pratiques sont convenues au niveau de l'entreprise.

L'intervention est payée au moins mensuellement.

Les entreprises ayant prévu des dispositions plus favorables, sont tenues de les maintenir.

[Back to top](#)

Afstand Distance [Km]	Dagbedragen Montants journaliers	
	100%	75%
	[€]	[€]
1-3	2,17	-
4	2,37	-
5	2,54	1,91
6	2,72	2,04
7	2,87	2,15
8	3,04	2,28
9	3,19	2,40
10	3,37	2,53
11	3,52	2,64
12	3,69	2,77
13	3,85	2,89
14	4,02	3,02
15	4,17	3,13
16	4,35	3,26
17	4,50	3,37
18	4,67	3,50
19	4,82	3,62
20	5,00	3,75
21	5,15	3,86
22	5,32	3,99
23	5,43	4,08
24	5,65	4,24
25	5,76	4,32
26	5,98	4,48
27	6,09	4,56
28	6,30	4,73
29	6,41	4,81
30	6,63	4,97
31-33	6,85	5,13
34-36	7,28	5,46
37-39	7,72	5,79
40-42	8,04	6,03
43-45	8,48	6,36
46-48	8,91	6,68
49-51	9,35	7,01
52-54	9,56	7,17
55-57	9,89	7,42
58-60	10,11	7,58
61-65	10,54	7,91
66-70	11,08	8,31
71-75	11,52	8,64
76-80	11,95	8,97
81-85	12,39	9,29
86-90	12,82	9,62
91-95	13,48	10,11
96-100	13,91	10,43

101-105	14,34	10,76
106-110	14,78	11,08
111-115	15,21	11,41
116-120	15,65	11,74
121-125	16,30	12,23
126-130	16,74	12,55
131-135	17,17	12,88
136-140	17,60	13,20
141-145	18,04	13,53
146-150	18,69	14,02

*Également valable pour le calcul du prix des cartes train combinées SNCB/TEC.
La distance totale ne peut être inférieure à 5 km. Distances SNCB limitées à 150 km.*

[Back to top](#)

6. INDEMNITES DE FRAIS DE DEPLACEMENT, DE LOGEMENT ET DE REPAS EN CAS DE TRAVAIL EN UN LIEU NON HABITUEL

CCT conditions de travail du 17 septembre 2019017, section III.

L'employeur chargeant l'ouvrier de se rendre de l'entreprise ou du chantier à un autre lieu de travail, supporte les frais de déplacements. En cas de déplacements professionnels avec un moyen de transport propre, l'ouvrier reçoit une indemnité de 0,3653 EUR (montant au 1er juillet 2019) par kilomètre réellement parcouru.

Cette indemnité est indexée dans la même mesure et au même moment que le barème officiel que l'Administration du SPF Finances applique à l'égard de ses fonctionnaires.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec des dispositions plus avantageuses au niveau de l'entreprise. Les entreprises ayant prévu des dispositions plus avantageuses sont tenues de les maintenir.

Lorsque les ouvriers sont occupés sur un chantier situé à une distance telle de leur domicile qu'ils ne peuvent rentrer journallement chez eux, l'employeur est tenu de leur fournir un logement et une nourriture convenables.

L'employeur peut se soustraire à cette obligation moyennant paiement, par jour ouvrable, d'une indemnité forfaitaire de logement et de nourriture de 35,1502 €.

Ce montant est adapté à l'indice santé dans la même mesure et au même moment où ont lieu les adaptations des salaires et primes à l'indice santé.

[Back to top](#)

7. PETIT CHOMAGE

Les travailleurs ont le droit, tout en maintenant leur salaire, d'être absents de leur travail pour des raisons familiales ainsi que pour remplir certaines obligations. La législation générale est complétée par un accord au niveau du secteur.

Les cohabitants sont assimilés aux couples mariés, pour autant que la cohabitation ait été formalisée depuis au moins 6 mois auprès du service du personnel ou du responsable de la gestion du personnel au sein de l'entreprise.

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage d'un enfant du travailleur ou du conjoint (ou du cohabitant légal), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage.
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint (ou du cohabitant légal), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.	Le jour de la cérémonie.
La naissance d'un enfant (congé de paternité)	Dix jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement. Les 3 premiers jours sont payés par l'employeur, les 7 autres par la mutuelle.
Décès du conjoint (ou du cohabitant légal) , d'un enfant du travailleur, de son conjoint (ou du cohabitant légal), du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	
Décès d'un frère , d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur. (*)	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère , d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur. (*)	Le jour des funérailles.
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou du conjoint (ou du cohabitant légal), ou participation d'un enfant du travailleur, de son conjoint (ou du cohabitant légal) à la fête de la "jeunesse laïque" là où elle est organisée.	Le travailleur a droit à un jour de petit chômage pour la communion solennelle ou la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant ou d'un enfant de son conjoint. Le travailleur peut prendre ce jour d'absence au choix dans la semaine qui précède ou qui suit la cérémonie.
Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection, ou séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif.	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Adoption d'un enfant du travailleur (congé d'adoption)	- 6 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans; - 4 semaines lorsque l'enfant a entre 3 et 8 ans Les 3 premiers jours sont payés par l'employeur, les autres par la mutuelle.

(*) Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur.

Conditions :

- ✓ Avertir l'employeur au préalable ou, si ceci est impossible, le faire au plus vite;
- ✓ Utiliser le congé dans le but pour lequel il a été octroyé;

- ✓ Le droit au salaire n'est d'application que lorsque le petit chômage coïncide avec un jour de travail normal;
- ✓ Le travailleur a droit au montant du salaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé normalement.

[Back to top](#)

8. VACANCES ANNUELLES

Chaque année, les dates des vacances collectives sont fixées par la sous-commission paritaire. Des dérogations sont possibles moyennant des conditions strictes.

Des journées supplémentaires de vacances collectives peuvent être fixées au sein de l'entreprise avec l'accord du chef d'entreprise d'une part et celui du conseil d'entreprise d'autre part, ou à défaut de ce dernier celui de la délégation syndicale, ou à défaut de cette dernière celui de la majorité des ouvriers intéressés.

Des dérogations aux dates fixées collectivement peuvent être accordées par un Comité restreint institué par la Sous-commission Paritaire.

Les entreprises qui souhaitent une telle dérogation, pour l'ensemble ou une partie de leur personnel, doivent obtenir l'accord du personnel intéressé. La demande doit être introduite avant le 1^{er} juin auprès de l'organisation patronale qui se charge d'en saisir le Comité restreint.

La demande doit comporter les renseignements suivants:

- ✓ les dates qui remplaceront les dates initiales;
- ✓ la raison du remplacement;
- ✓ au cas où il s'agit d'une partie du personnel, le nom des intéressés;
- ✓ une copie de l'avis signé du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale ou de la majorité des ouvriers intéressés.

[Back to top](#)

9. CONGE D'ANCIENNETE

CCT conditions de travail du 17 septembre 2019017, section VII

Un jour de congé d'ancienneté payé est attribué annuellement aux ouvriers qui disposent d'une ancienneté de 18 ans dans l'entreprise. Un deuxième jour de congé d'ancienneté payé est attribué annuellement aux ouvriers qui disposent d'une ancienneté sectorielle de 23 ans.

Ces jours sont accordés pour la première fois dans l'année où l'ouvrier concerné atteint l'ancienneté requise.

[Back to top](#)

10. CREDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

CCT du 17 septembre 2019

SYSTEME DE CREDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIERE ET D'EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

I. Dispositions générales

En exécution de la CCT n° 103 du CNT, cette convention collective de travail laisse la possibilité d'exclure uniquement le personnel de maîtrise, sous condition de l'inclure dans une CCT d'entreprise.

II. Crédit-temps ou diminution de carrière avec motif

Les travailleurs peuvent prendre 51 mois de crédit-temps ou de diminution de carrière avec motif « pour prendre soin », à temps plein ou sous forme d'une réduction de carrière à mi-temps ou de 1/5ème.

Les travailleurs peuvent prendre 36 mois de crédit-temps ou de diminution de carrière avec motif « pour suivre une formation », à temps plein ou sous forme d'une réduction de carrière à mi-temps ou de 1/5ème.

III. Emplois de fin de carrière

1. Les ouvriers ont le droit, à partir de l'âge de 50 ans, de réduire leurs prestations à temps plein à concurrence d'un jour ou 2 demi-jours par semaine s'ils satisfont à l'une des conditions suivantes :
 - Antérieurement, ils ont effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes ;
 - Antérieurement, ils ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Cette période doit être prise par période minimale de 6 mois.

2. En exécution de l'article 3 de la CCT du CNT n° 137, la limite d'âge est portée à 57 ans pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1 de la CCT n°103 du CNT et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'A.R. du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'A.R. du 30 décembre 2014.
3. En exécution de l'article 3 de la CCT du CNT n° 137, la limite d'âge est fixée à 55 ans pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1 de la CCT n°103 du CNT et qui remplissent

les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'A.R. du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'A.R. du 30 décembre 2014.

IV. Règles d'organisation

Les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, ont également droit au crédit-temps ou diminution de carrière. Les interlocuteurs sociaux laissent à l'entreprise la détermination des modalités d'organisation du droit à la diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

En exécution de l'art. 16 §8 de la CCT du CNT n°103, le seuil de 5% visé à l'art. 16 §1^{er} de la CCT du CNT n°103 est augmenté de 4% pour les travailleurs âgés de 50 et plus qui réduisent leurs prestations de travail. Les travailleurs âgés de 55 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5ème, ne sont pas pris en compte pour le calcul du seuil.

L'employeur consultera la délégation syndicale en cas de non remplacement d'un travailleur qui décide de bénéficier d'un des systèmes de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Les systèmes de crédit-temps, de diminution de carrière ou d'emplois de fin de carrière qui sont déjà en vigueur avant la conclusion de cette CCT restent maintenus ainsi que les dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise.

Les travailleurs peuvent faire usage des primes d'encouragement octroyées par les Régions ou les Communautés pour le crédit-soins, le crédit-formation, les emplois de fin de carrière, les entreprises en difficultés ou en restructuration, le crédit-temps 1/5ème ou mi-temps, et de mesures supplémentaires éventuelles.

[Back to top](#)

11. SECURITE D'EMPLOI ET DE REVENU

CCT conditions de travail du 17 septembre 2019, section II.

Afin de garantir au maximum la sécurité d'emploi et de revenus et compte tenu des interventions répétées des autorités en faveur du personnel pouvant être l'objet de mesures de licenciement, les parties souscrivent aux règles suivantes pour prendre en compte les problèmes en matière de sécurité d'emploi et de revenus dans le secteur de l'industrie du béton.

En cas de diminution de l'activité, et avant de procéder à des licenciements, les entreprises instaurent un régime de chômage par roulement à répartir sur le plus grand nombre possible d'ouvriers et compatible avec les qualifications individuelles et les nécessités de l'organisation du travail.

Si des mesures de restructuration de l'entreprise rendent des licenciements inévitables, les employeurs, avant toute décision, font avec leurs délégations syndicales (secrétaires syndicaux régionaux et délégués) un examen approfondi de la situation; en particulier, ils recherchent toutes les possibilités de reclassement et de réadaptation existantes.

Le travail qui est normalement exécuté par des ouvriers qui sont mis en chômage temporaire, ne peut être sous-traité par l'entreprise à des tiers pendant la durée du chômage temporaire.

[Back to top](#)

12. ANNONCE OBLIGATOIRE DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE ET DES CONTRATS D'INTERIMAIRES

CCT conditions de travail du 17 septembre 2019, section VI.

Hormis les dispositions légales ou conventionnelles imposant d'autres obligations (p.ex. accord préalable), les entreprises embauchant des ouvriers sous contrat à durée déterminée ou faisant appel à des ouvriers intérimaires sont tenues d'en aviser au préalable le Conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale ou à défaut, les organisations représentatives des travailleurs. En cas d'urgence, l'annonce doit s'effectuer endéans les 8 jours après conclusion des contrats.

En cas de non-respect de la procédure prescrite, un contrat d'intérim deviendra un contrat à durée indéterminée avec « l'utilisateur ».

Dans le cas d'occupation d'ouvriers sous les contrats précités, les entreprises sont tenues d'appliquer intégralement les conventions collectives de travail existantes et propres au secteur en matière de conditions de salaires et de travail et ce nonobstant les dispositions légales concernant les contrats dont question.

Une succession de contrats à durée déterminée ou de contrats de travail intérimaire au sein d'une même entreprise donne, aux ouvriers concernés, droit aux avantages émanant d'une ancienneté cumulée dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux défendent la sécurité de l'emploi dans le secteur et limitent autant que possible les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire, la sous-traitance et les contrats journaliers.

En cas de baisse de la production ou des activités économiques, l'entreprise ne fera pas exécuter le travail réalisé habituellement par les ouvriers de l'entreprise par la mise en place de travail intérimaire ou la sous-traitance.

[Back to top](#)

13. CHOMAGE TEMPORAIRE POUR DES RAISONS ECONOMIQUES

AR du 17 février 2019 (publication le 27/02/2019)

En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue moyennant une notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris.

La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques ne peut dépasser quatre mois. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale prévue, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ne puisse prendre cours.

En application de l'article 51, § 1er, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, la notification visée à l'article 2 mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat prend cours, la date à laquelle cette suspension prend fin ainsi que les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.

[Back to top](#)

14. SECURITE D'EXISTENCE

CCT conditions de travail 17 septembre 2019, section IV.

Outre l'obligation qu'a l'employeur d'octroyer, conformément à l'article 7 de la loi du 12 avril 2011, un supplément de minimum 2,00 € par jour de chômage temporaire, les ouvriers peuvent prétendre à des indemnités journalières de sécurité d'existence dès le moment où ils sont mis en chômage temporaire sans qu'il n'ait été mis fin à leur contrat de travail et pour autant qu'ils comptent au moins deux semaines d'ancienneté dans l'entreprise.

I. Nombre de jours

Les ouvriers ont droit à un maximum de quatre-vingt-cinq indemnités pendant la période calendrier du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

Le nombre d'indemnités est porté à cent-vingt par période pour les entreprises qui ont recours à la dérogation de la durée maximum du chômage prévue dans l'art. 51, § 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ces crédits ne peuvent pas être reportés après leur échéance.

Toutefois, les ouvriers comptant moins d'un an d'ancienneté au 1er avril ne bénéficient que de sept indemnités par mois accompli ou entamé à la date de la mise en chômage à compter à partir de l'entrée en service.

En cas de suspension du contrat de travail pour motif de grève, le droit aux indemnités est réduit à raison d'une indemnité par quatre jours de grève.

II. Montants

A partir du 1er juillet 2019, le montant de l'indemnité journalière de sécurité d'existence est fixé à 10,850 €.

A partir du 1er juillet 2019, pour autant que les journées de chômage temporaire ne résultent pas d'une suspension du contrat de travail pour causes économiques (art. 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), l'employeur paie en plus aux ouvriers une indemnité journalière complémentaire de 8,26 €.

En outre, l'employeur doit rembourser aux ouvriers bénéficiaires de ces indemnités, les frais d'abonnement relatifs aux transports publics réellement supportés par ceux-ci au prorata des journées non prestées pour cause de chômage.

III. Paiement

L'employeur paie aux ouvriers les indemnités aux jours normaux de paie.

IV. Reprise du travail

Les ouvriers ayant droit aux indemnités doivent immédiatement reprendre le travail sur invitation de l'employeur, ou à l'expiration du délai légal de préavis qu'ils auraient à respecter vis-à-vis d'un autre employeur dans le cas où ils auraient conclu un autre contrat de travail durant la période de chômage.

V. Perte du bénéfice

Les ouvriers perdent le bénéfice des indemnités en cas de :

- rupture de contrat de travail pendant la période de chômage;
- remise du préavis de rupture du contrat de travail par l'ouvrier avant la date de paiement des indemnités ou du solde des indemnités;
- non-respect du délai de reprise de travail;
- grève ou lock-out.

VI. Différends

Tous les différends relatifs à l'interprétation des dispositions de cette section IV, peuvent être soumis, aux fins de conciliation, à une commission restreinte de la Sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

[Back to top](#)

15. OUTPLACEMENT

CCT du 26 février 2018 (n° d'enregistrement 145204/co/106.02)

I. Ayants droit

Ont droit à une procédure de reclassement professionnel organisée par le fonds social de l'industrie du béton (FSIB), les ouvriers:

- 1° qui ont atteint l'âge de 40 ans au moment où le congé est donné ou qui ont 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, et qui;
- 2° ont au moins un an de service dans la société au moment de leur licenciement, et dont;
- 3° le préavis est donné pour des motifs économiques.

Le droit au reclassement professionnel peut être étendu aux ouvriers de moins de 40 ans, à condition que ce reclassement fasse l'objet d'un accord conclu au niveau de l'entreprise dans le cadre d'un plan de restructuration, ou en cas de fermeture ou de faillite de l'entreprise.

II. Procédure de demande

L'ouvrier licencié doit formuler sa demande d'outplacement par écrit auprès du FSIB, au plus tard endéans le mois suivant la fin du contrat de travail.

Cette demande écrite est effectuée au moyen du formulaire prescrit, disponible sur son site internet (www.fondsbeton.be).

L'ouvrier joint à la demande les documents nécessaires comme décrit dans le formulaire de demande.

Le FSIB analyse la demande et si la demande satisfait aux conditions, le FSIB établit un contact entre l'ouvrier et le prestataire de services.

III. Contenu du reclassement professionnel

§ 1

Le prestataire de services propose à l'ouvrier licencié une procédure de reclassement professionnel en trois phases.

La première phase (un délai de quatre mois de guidance) comporte :

- séance d'information et d'encadrement psychologique pour accepter le licenciement et établir un bilan personnel pour l'ouvrier ;
- entraînement et assistance en vue de la recherche d'un emploi ;
- suivi et assistance en vue de la négociation d'un nouveau contrat de travail.

La séance d'information est facultative pour l'ouvrier, mais c'est un pas essentiel dans le processus d'acceptation du licenciement.

Si l'ouvrier n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant au cours de cette première phase, la procédure se poursuit pendant une deuxième phase (le délai suivant est de deux mois).

Si l'ouvrier n'a pas trouvé un emploi ou n'a pas développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant au cours de cette deuxième phase, la procédure se poursuit pendant une troisième phase (le délai suivant est de six mois).

§ 2

La procédure de reclassement professionnel peut être proposée tant individuellement que collectivement.

L'accompagnement collectif est organisé pour des groupes d'ouvriers qui se composent de minimum 4 et maximum 12 participants.

Le choix entre l'accompagnement individuel ou collectif dépend du nombre d'inscriptions à un moment déterminé.

IV. Devoirs de l'ouvrier

Pour avoir droit à la première phase, l'ouvrier s'engage dès que possible à s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du FOREM, de l'ACTIRIS ou du VDAB et à en fournir la preuve. Pour avoir droit au suivi et à une assistance ultérieure dans la phase suivante, l'ouvrier s'engage à coopérer de bonne foi à la procédure et à suivre les formations proposées.

Dès que l'ouvrier est absent dans l'un des stades, sans justification suffisante, il perd le droit au reclassement professionnel sectoriel.

Le reclassement est également arrêté dès que l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi salarié ou a développé une activité en tant qu'indépendant.

Lorsque l'ouvrier a trouvé un nouvel emploi, mais qu'il le perd dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement peut reprendre à la phase où elle avait été interrompue.

V. Devoirs de l'employeur

L'employeur est tenu d'informer par écrit l'ouvrier licencié de l'existence de l'offre sectorielle, conformément aux délais prévus dans le régime pertinent.

VI. Restructuration

Pour les ouvriers concernés par une restructuration ou en cas de fermeture de l'entreprise, la demande et la mise en oeuvre du projet de reclassement professionnel peuvent être centralisées en exécution d'un plan de restructuration. Le cas échéant, le Conseil d'administration du FSIB peut, sur proposition des parties concernées par ce plan de restructuration, déroger aux conditions d'âge, d'ancienneté, de durée et des phases.

Pour le reclassement de l'ouvrier licencié suite à une faillite ou par une entreprise reconnue en difficulté, le Conseil d'administration du FSIB fera appel aux moyens financiers publics prévus dans ces cas (p.ex. Fonds Social d'intervention).

VII. Coûts

§ 1

Le FSIB de l'industrie du béton prend en charge les coûts des demandes comme décrit dans l'article 3 de cette CCT.

§ 2

Par dérogation à §1, le FSIB ne prend pas en charge les coûts dans les cas où le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir. Dans ce cas, le prestataire de service charge les coûts directement à l'employeur.

§ 3

L'intervention dans les coûts reste une décision souveraine du FSIB; qui examinera chaque dossier au cas par cas.

En cas d'intervention, celle-ci s'élèvera au maximum à la moitié du montant de la sanction légale, sans tenir compte du prestataire de services choisi.

VIII. Procédure pendant le délai de préavis

Lorsque la procédure de reclassement professionnel se déroule pendant le délai de préavis, les heures consacrées à la procédure sont imputées sur le temps pendant lequel l'ouvrier peut s'absenter, en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, en vue de rechercher un nouvel emploi.

IX. Dispositions générales

Les signataires de la présente convention déclarent que par l'instauration de cette procédure sectorielle de reclassement, il est satisfait aux obligations légales et conventionnelles des employeurs du secteur de l'industrie du béton.

L'octroi de cette procédure de reclassement professionnel ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi sur les contrats de travail en ce qui concerne le licenciement ni aux avantages complémentaires accordés par les conventions collectives de travail sectorielles.

La procédure de reclassement professionnel sectoriel n'est proposée que pour autant que le prestataire de services auquel le secteur fera appel observe les engagements qui lui sont imposés par le régime pertinent.

X. Différends

Tout différend relatif à l'interprétation des dispositions de cette convention collective de travail, peut être soumis, aux fins de conciliation, à une commission restreinte de la sous-commission paritaire de l'industrie du béton.

Contactez votre section pour plus d'info.

[Back to top](#)

16. REGIMES DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC)

En cas de licenciement, les ouvrier(e)s âgé(e)s ont droit, sous certaines conditions, au régime de chômage avec complément d'entreprise. Il s'ensuit qu'en plus des allocations de chômage, le Fonds Social de l'Industrie du Béton (FSIB) leur verse mensuellement une indemnité complémentaire.

Le secteur du béton prévoit 3 régimes de chômage avec complément d'entreprise spécifiques pour le secteur.

17. OCTROI D'UN COMPLEMENT D'ENTREPRISE DANS LE CADRE DU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A 59 ANS AVEC 40 ANS DE CARRIERE

CCT du 17 septembre 2019

Remarque : il y a deux CCT distinctes. Une pour la période 2019-2020 et une pour la période 01/01/21 – 30/06/21

I. Ayants droit

Ont droit à un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), les ouvriers:

1° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, au cours de la période du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, et qui au cours de cette période et au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail ont 59 ans ou plus ;

OU qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, au cours de la période du 1er janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021, et qui au cours de cette période et au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail ont 59 ans ou plus ;

Et qui :

2° peuvent se prévaloir au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié, et qui;

3° ont droit aux allocations de chômage légales, et qui;

4° peuvent justifier au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail une ancienneté d'au moins 5 ans de travail ouvrier dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la SCP 106.02, durant les 5 dernières années précédant la fin de leur contrat de travail.

[Conditions générales RCC](#)

[Back to top](#)

18. OCTROI D'UN COMPLEMENT D'ENTREPRISE DANS LE CADRE DU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A /59 ANS AVEC 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT OU UN METIER LOURD

CCT du 17 septembre 2019

Remarque : il y a deux CCT distinctes. Une pour la période 2019-2020 et une pour la période 01/01/21 – 30/06/21

I. Ayants droit

Ont droit à un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), les ouvriers:

1° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, au cours de la période du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, et qui au cours de cette période et au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail ont 59 ans ou plus ;

Ou qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, au cours de la période du 1er janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2020, et qui au cours de cette période et au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail ont 59 ans ou plus ;

Et qui,

2° peuvent se prévaloir au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 33 ans en tant que travailleur salarié, et qui;

3° peuvent se prévaloir au moment de la fin de leur contrat de travail d'un passé professionnel en tant que travailleur salarié d'au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la CCT n°46 (travail de nuit),
ou peuvent se prévaloir au moment de la fin de leur contrat de travail d'un passé professionnel en tant que travailleur salarié d'au moins 5 ans se rapportant à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années ou d'au moins 7 ans durant les 15 dernières années, et qui;

4° ont droit aux allocations de chômage légales, et qui;

5° peuvent justifier au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail une ancienneté d'au moins 5 ans de travail ouvrier dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la SCP 106.02, durant les 5 dernières années précédant la fin de leur contrat de travail.

II. On entend par « métier lourd » :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les

équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;
- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la CCT n° 46 (travail de nuit).

[Conditions générales RCC](#)

[Back to top](#)

19. OCTROI D'UN COMPLEMENT D'ENTREPRISE DANS LE CADRE DU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) A 58 ANS AVEC RAISON MEDICALE

CCT du 17 septembre 2019

I. Ayants droit

Ont droit à un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), les ouvriers:

1° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, au cours de la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020, et qui;

2° sont âgés, au cours de la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 et au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail, de 58 ans ou plus, et qui;

3° peuvent se prévaloir au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que travailleur salarié, et qui;

4° peuvent justifier, au sens de la CCT n° 133, article 2 § 2, de leur statut de travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente ou de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, et qui ;

5° ont droit aux allocations de chômage légales, et qui;

6° peuvent justifier au plus tard au moment de la fin de leur contrat de travail une ancienneté d'au moins 5 ans de travail ouvrier dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la SCP 106.02, durant les 5 dernières années précédant la fin de leur contrat de travail.

[Conditions générales RCC](#)

[Back to top](#)

20. LES DISPOSITIONS QUI SUIVENT SONT D'APPLICATION POUR TOUS LES REGIMES:

I. Procédure de concertation

Avant de procéder au licenciement, l'employeur se consulte avec l'ouvrier concerné et demande l'avis du conseil d'entreprise ou à défaut, de la délégation syndicale ou à défaut, des représentants des organisations représentatives de travailleurs.

La notification du licenciement a lieu dans les sept jours civils qui suivent le jour de la concertation précitée au cours de laquelle la décision commune a été prise.

II. Début et fin

Le RCC prend cours à l'issue du contrat de travail.

Le RCC s'éteint :

- 1° en cas de décès de l'ayant droit ;
- 2° lors de la pension légale de l'ayant droit.

III. Montant

Le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute, comme fixée dans la CCT n° 17, et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale. La cotisation personnelle sociale est calculée sur base du salaire brut à 100%.

Le salaire net de référence est calculé en tenant compte du bonus de travail octroyé aux travailleurs à bas salaire.

La rémunération brute mensuelle est fixée comme suit :

1° elle comprend les primes contractuelles qui sont directement liées aux prestations fournies par l'ouvrier, qui font l'objet de retenue de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois. Elle comprend aussi les avantages en nature qui sont soumis à retenues de sécurité sociale. Par contre, les primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réels ne sont pas prises en considération.

2° pour l'ouvrier payé au mois, est considérée comme rémunération brute, la rémunération obtenue pour le mois de référence défini au 6° du présent paragraphe.

3° pour l'ouvrier qui n'est pas payé au mois, la rémunération brute mensuelle est calculée en fonction de la rémunération horaire normale. La rémunération horaire normale s'obtient en divisant la rémunération des prestations de travail normales du mois de référence par le nombre d'heures normales de travail effectué pendant cette

période. Le résultat ainsi obtenu est multiplié par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire de l'ouvrier. Ce produit multiplié par 52 est divisé par 12 correspond à la rémunération mensuelle.

4° la rémunération brute mensuelle d'un ouvrier qui n'a pas travaillé pendant tout le mois de référence est calculée comme s'il avait été présent tous les jours de travail compris dans le mois considéré. Lorsqu'en raison des stipulations de son contrat de travail, un ouvrier n'est tenu de travailler que pendant une partie du mois de référence et qu'il n'a pas travaillé pendant tout ce temps, sa rémunération brute mensuelle est calculée en fonction du nombre de jours de travail prévu par son contrat de travail.

5° à la rémunération brute mensuelle obtenue par l'ouvrier, qu'il soit payé au mois ou autrement, est ajouté un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois et qui ont été perçues séparément par lui au cours des douze mois qui précèdent le licenciement.

6° au cours de la concertation préalable il est également décidé d'un commun accord quel mois de référence est à prendre en considération. Lorsque le mois de référence n'est pas fixé, le mois civil qui précède la date du licenciement est pris en considération.

7° la rémunération nette de référence est calculée sur base des prestations pleintemps que l'ouvrier a effectuées avant le début de ses prestations à temps partiel éventuelles dans le cadre du crédit-temps.

8° la rémunération nette de référence est arrondie à l'euro supérieur.

Le montant du complément d'entreprise est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables en la matière aux allocations de chômage.

En outre, le montant de ces indemnités est révisé chaque année au 1er janvier par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.

Pour les ouvriers qui accèdent au régime dans le courant de l'année, l'adaptation en vertu de l'évolution des salaires conventionnels est opérée en tenant compte du moment de l'année où a eu lieu l'accession au régime; chaque trimestre est pris en considération pour le calcul de l'adaptation.

IV. Paiement

Le complément d'entreprise mensuel est octroyé à l'ayant droit au cours du mois qui suit le mois pour lequel il a droit à l'allocation de chômage.

L'octroi s'effectue sur présentation d'un dossier de demande respectant les exigences du FSIB, telles que décrites sur son site Internet (www.fondsbeton.be).

Le FSIB paie le complément d'entreprise sauf si la législation sur les fermetures d'entreprises est d'application.

V. Cumul avec d'autres avantages

Le complément d'entreprise ne peut être cumulé avec d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vertu de dispositions légales ou réglementaires. Dès lors, l'ouvrier licencié dans les conditions prévues par l'article 3 devra d'abord épuiser ses droits découlant de ces dispositions, avant de pouvoir prétendre au complément d'entreprise.

VI. Reprise du travail

Le droit au complément d'entreprise accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur, lorsque ces ouvriers reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Le droit au complément d'entreprise est accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est également maintenu à charge du dernier employeur, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à conditions que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les ouvriers visés dans le présent article conservent le droit au complément d'entreprise une fois qu'il a été mis fin à leur occupation dans les liens d'un contrat de travail ou à l'exercice d'une activité indépendante à titre principal. Ils fournissent dans ce cas à leur dernier employeur la preuve de leur droit aux allocations de chômage.

Dans le cas visé au paragraphe précédent, les ouvriers ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires. Quand ils se trouvent dans les conditions pour bénéficier de plusieurs régimes complémentaires, ils conservent le bénéfice de celui accordé par l'employeur qui les a licenciés.

VII. Surveillance

Il est institué au sein du Fonds Social de l'industrie du béton, un comité de surveillance dont les membres sont désignés par le Conseil d'Administration du fonds. Le comité de surveillance a pour mission:

- 1° de se prononcer au sujet des demandes;
- 2° de veiller au remplacement des ouvriers(ères) ayant obtenu le RCC tel que prévu par les législations en la matière;
- 3° de transmettre ses avis au conseil d'administration au sujet de cas exceptionnels;
- 4° de faire rapport au conseil d'administration du fonds sur l'exécution de la présente convention collective de travail.

[Back to top](#)

21. PRIME D'INCITATION A RESTER

CCT 2 décembre 2015

I. Octroi d'une prime

Une prime mensuelle est accordée à l'ouvrier qui satisfait aux conditions du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), qui sont d'application à ce moment dans le secteur, et qui prolonge ses prestations de travail.

II. Montant de la prime

Le montant de la prime s'élève à 200,00 € par mois à partir du moment où l'intéressé satisfait à toutes les conditions pour pouvoir bénéficier du RCC.

Le droit à cette prime subsiste durant toute la période de validité de la convention collective, mais cesse au plus tard le mois qui précède celui de l'accès à la pension légale.

Le droit à cette prime mensuelle n'est toutefois pas accordé dans les cas suivants:

- Les ouvriers en maladie de longue durée (6 mois ou plus) sont exclus de ce règlement pendant la durée de leur maladie.
- Au cas où l'ouvrier est licencié en raison de RCC ou pour toute autre raison, la constitution de la prime cesse à partir du mois précédent le licenciement.

III. Procédure et paiement

La demande de prime est introduite au moyen d'un formulaire, auprès du Fonds Social de l'Industrie du Béton dès l'ouverture du droit. Ce formulaire est signé par l'employeur et l'intéressé(e).

Le montant total de la prime constituée est versé chaque année par le Fonds sur le compte de pension individuel de l'ouvrier dans le régime de pension complémentaire sectoriel.

Contactez votre section pour plus d'info.
(e.a. formulaire)

[Back to top](#)

22. EMPLOI D'OUVRIERS MOINS VALIDES

CCT conditions de travail du 17 septembre 2019, section VIII

Les possibilités de reclassement des ouvriers qui ont été victimes d'un accident de travail et le recrutement d'ouvriers moins valides sont examinés en fonction des postes de travail disponibles.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de faire appel aux subsides régionaux pour les postes de travail adaptés aux moins valides afin de promouvoir leur recrutement chaque fois que c'est possible.

[Back to top](#)

23. LE FONDS SOCIAL

Le Fonds Social paie :

- la prime syndicale,
- l'indemnité complémentaire en cas de d'incapacité de travail de longue durée,
- l'allocation complémentaire RCC,
- et l'indemnité en cas d'accident mortel de travail.

[Back to top](#)

24. PRIME SYNDICALE

CCT du 13 novembre 2018(n° d'enregistrement 149216/co/106.02)

I. Conditions et montant

Une prime de 145 € est octroyée à charge du Fonds Social de l'Industrie du Béton, aux ouvriers qui :

- pendant toute la période de référence du 1er avril au 31 mars, sont inscrits au registre du personnel d'un employeur visé à l'article 1 de la présente convention, ou bénéficient du régime de chômage avec complément d'entreprise, ou bénéficient d'une indemnité en compensation du licenciement avant de bénéficier du RCC ;
- et sont membres d'une organisation syndicale représentative.

Les ouvriers ne remplissant pas ces conditions pendant l'exercice complet, reçoivent une prime partielle par mois calendrier complet ou incomplet dans lequel ces conditions ont été remplies. Le montant de la prime partielle est établi sur base du tableau ci-dessous.

Mois calendrierPrime partielle

1	EUR 12,08
2	EUR 24,17
3	EUR 36,25
4	EUR 48,33
5	EUR 60,42
6	EUR 72,50
7	EUR 84,58
8	EUR 96,67
9	EUR 108,75
10	EUR 120,83
11	EUR 132,92

II. Procédure

Les cartes d'ayant-droit pré-complétées sont envoyées par le Fonds Social de l'Industrie du Béton au domicile des ouvriers.

Les ouvriers vérifient les données inscrites sur leur carte et le cas échéant, communiquent au Fonds Social les corrections à apporter.

Les ouvriers remettent leur carte à leur organisation syndicale.

L'organisation syndicale vérifie la qualité de membre et se charge du paiement de la prime.

Les cartes d'ayant-droit, annexées aux demandes de remboursement, sont remises par les organisations syndicales au Fonds Social.

Les primes peuvent être payées rétroactivement durant une période maximale de 2 ans.

[Back to top](#)

25. INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAIL DE LONGUE DUREE

CCT du 17 septembre 2019

I. Définition

En cas d'incapacité de travail de longue durée, l'ouvrier a droit à une indemnité complémentaire payée par le Fonds Social de l'Industrie du Béton.

On entend par incapacité de travail de longue durée toute incapacité de travail :

- 1° complète ou partielle,
- 2° résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun,
- 3° dont la durée dépasse 30 jours calendrier,
- 4° indemnisée par la mutuelle.

Le congé de maternité n'est pas considéré comme une incapacité de travail de longue durée pour l'application de la présente convention collective de travail.

II. Montant et durée

L'indemnité complémentaire s'élève à 1,90 € brut par jour (en régime de cinq jours).

Cette indemnité est due du 2^e au 24^e mois d'incapacité de travail.

III. Demande

L'ouvrier introduit sa demande auprès du Fonds Social de l'Industrie du Béton au moyen du formulaire prescrit.

La demande est introduite après la fin de l'incapacité ou après la période remboursable maximale de 24 mois et ceci dans un délai maximal de 3 ans après la période de l'incapacité visée.

Si l'incapacité dure 6 mois ou plus, une demande intermédiaire semestrielle peut être introduite.

IV. Paiement

Le Fonds Social de l'Industrie du Béton paye l'indemnité complémentaire par trimestre par virement sur le compte de l'ouvrier concerné.

V. Litiges

Le conseil d'administration du Fonds Social se prononce sur des litiges éventuels au sujet de la présente convention collective de travail.

[Back to top](#)

26. INDEMNITE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL MORTEL

CCT du 28 juillet 2013

I. Indemnité

Le conjoint ou le cohabitant de l'ouvrier en charge des frais funéraires suite au décès de l'ouvrier par accident de travail, aura droit à une indemnité unique de 3.750 €. Il s'agit d'un montant forfaitaire ayant effet d'indemnité pour les frais funéraires.

Les enfants du défunt habitant la maison parentale ont chacun droit à une indemnité morale de 500 €.

Ces indemnités sont payées par le Fonds Social de l'Industrie du Béton.

[Back to top](#)

27. ASSURANCE HOSPITALISATION

CCT du 26 octobre 2011.

I. Qui est assuré?

Chaque ouvrier qui est effectivement au travail depuis six mois auprès d'une des entreprises dépendant de la sous-commission paritaire 106.02 de l'industrie du béton et qui est âgé de moins de 65 ans.

- L'affiliation est acceptée sans formalités médicales.
- Il n'y a pas de délai d'attente.
- L'affiliation prend fin à l'âge de 65 ans. Pour les ouvriers qui quittent le secteur, avant qu'ils aient atteint cet âge, l'affiliation prend fin 6 mois après leur départ.

II. Qu'est ce qui est assuré?

Les prestations assurées sont:

- le séjour en hôpital;
- l'hospitalisation de jour: les frais d'une intervention chirurgicale dans le cadre de l'hospitalisation de jour et pour laquelle il y a un remboursement de l' I.N.A.M.I. (appelée "one day clinic");
- les interventions chirurgicales pratiquées sans hospitalisation;
- les frais occasionnés par le traitement ambulatoire d'une des maladies graves énumérées ci-dessous: cancer, charbon, fièvre typhoïde ou paratyphoïde, maladie de Hodgkin et maladie de Parkinson, sclérose en plaques, méningite, diphtérie, poliomyélite, variole, tétanos, maladie de Crohn, leucémie, mucoviscidose, Alzheimer, tuberculose, maladie de Pompe, hépatite virale, encéphalite, choléra, sida, sclérose latérale amyotrophique, malaria et maladie de Creutzfeldt-Jacob.

Par frais de traitement, il faut entendre tous les frais, occasionnés en dehors d'une hospitalisation et relatifs à une intervention chirurgicale, à des soins spéciaux reçus à domicile ou dans un établissement de soins ou spécialisé, aux analyses et examens nécessités par la maladie, à la location de matériel médical nécessitée par la maladie, aux produits pharmaceutiques, et, en règle générale, à tous autres frais pour lesquels Fédérale Assurance a préalablement marqué son accord;

- les frais occasionnés par le transfert d'urgence vers un établissement hospitalier sont pris en charge avec un maximum de 150 km par assuré et par hospitalisation.

III. La pré- et post-hospitalisation

Les frais de pré- et post-hospitalisation, c'est-à-dire les frais de soins et de traitements en rapport direct avec l'hospitalisation, qui sont causés dans un délai d'un mois avant ou de trois mois après ladite hospitalisation;

IV. Quel est le montant de la franchise?

La franchise, par année d'assurance et par affilié, est fixée à 125 €. Cette franchise est supprimée, pour autant qu'il ne soit facturé aucun supplément pour une chambre

individuelle, ni d'honoraires supplémentaires, c'est-à-dire des honoraires qui dépassent ceux fixés par l'assurance maladie obligatoire.

S'il y a une utilisation d'une chambre individuelle, une franchise supplémentaire de 50 € par jour sera appliquée avec un maximum de 500 € par période d'hospitalisation.

V. *Système de tiers payant*

Le gestionnaire du plan sectoriel « Soins de Santé » procure à chaque affilié une carte, avec laquelle celui-ci peut activer un système de tiers payant.

Cela signifie que la compagnie règle directement la facture à l'hôpital.

VI. *Continuation à titre personnel*

Conformément aux dispositions légales à ce sujet, le travailleur qui perd le droit à l'affiliation auprès du plan sectoriel 'Soins de santé', a droit à une continuation à titre individuel à ses frais.

[Back to top](#)

28. FORMATION ET EDUCATION

Le Fonds Social de l'industrie du béton organise depuis plusieurs années, en collaboration avec divers partenaires spécialisés, des formations pointues adaptées au travailleur et à l'entreprise.

C'est une vaste offre de formations. Les ouvriers du secteur du béton reçoivent chaque année, en automne, un folder sur les formations.

VII. Formation – droit à la formation.

CCT du 6 octobre 2017

a) Nombre de jours de formation

Pour la période 2019 – 2020, chaque ouvrier(ère) a droit à 1,5 jour de formation par année.

Une trajectoire de croissance est prévue avec une croissance à chaque fois de 0,5 jour de formation dans la cadre des trois prochaines périodes. L'effort de formation sera donc :

- en 2019 – 2020 : 1,5 jours en moyenne dans le secteur par an et par équivalent temps plein
- en 2021 – 2022 : 2 jours en moyenne dans le secteur par an et par équivalent temps plein
- en 2023 – 2024 : 2,5 jours en moyenne dans le secteur par an et par équivalent temps plein

b) Mise en œuvre pratique

La mise en œuvre pratique de cet effort en matière de formation ainsi que pour la réalisation de la trajectoire de croissance est poursuivie en menant des actions d'encouragement et de soutien venant du Fonds Social de l'industrie du Béton, entre autres :

- en faisant connaître l'offre de formation de manière plus large et plus approfondie aux employeurs et aux travailleurs ;
- en élargissant encore davantage l'offre de formation ;
- en stimulant la rédaction de plans collectifs de formation au niveau de l'entreprise ;
- en encourageant les employeurs à planifier et réaliser les formations ;
- en encourageant les employeurs à enregistrer rigoureusement tous les efforts de formation, tant formels qu'informels.

c) Contenu de la formation

Une attention particulière sera accordée à la gestion du stress, l'utilisation de substances dangereuses et la prévention des maux de dos.

Les jours de formation peuvent être organisés soit par le Fonds Social, soit par l'employeur ou par d'autres instances de formation.

d) Formation de base en sécurité

Une formation de base en sécurité doit être organisée par l'employeur pour tout ouvrier qui entre en service.

Les modalités de la formation de base en sécurité seront déterminées au niveau des entreprises mais au moins 2 heures doivent être données le premier jour de travail.

La durée de cette formation de base est fixée à 8 heures et est prise en compte pour le calcul de la durée de formation reprise à l'article 3 et doit être terminée endéans les 3 mois de l'entrée en service. L'ouvrier qui a suivi la totalité de la formation signe un formulaire pour confirmation. La nature du formulaire est déterminée par l'entreprise.

e) Travail à temps partiel

Les ouvriers à temps partiel bénéficient des jours de formation en proportion de leurs prestations à temps partiel.

f) Consultation

Le chef d'entreprise consultera les organes de concertation (CE, CPPT et DS) quant au contenu et au suivi des formations conformément aux dispositions légales qui sont d'application en la matière.

[Back to top](#)

29. PENSION COMPLEMENTAIRE SECTORIELLE (2EME PILIER)

I. Que faut-il entendre par 'plan de pension sectoriel' ?

Un plan de pension sectoriel a pour but de constituer une pension complémentaire pour l'ensemble ou une partie des travailleurs actifs dans un secteur. Cette pension s'ajoute à la pension légale.

II. Que faut-il entendre par plan de pension sectoriel 'social' ?

Un plan de pension sectoriel social a deux volets: un volet pension et un volet solidarité. Le volet solidarité présente une solution pour les risques imprévus qui peuvent survenir pendant la carrière active de l'affilié. Certaines prestations peuvent aussi être octroyées ou augmentées via ce volet solidarité. Au 31 décembre 2013, un volet solidarité a été ajouté au plan sectoriel de pension des ouvrier(ère)s de l'industrie du béton.

III. Qui est concerné par le plan de pension sectoriel ?

Le plan sectoriel de pension de l'industrie du béton a été introduit le 1er octobre 2006 et concerne les ouvrier(ère)s travaillant dans le secteur à cette date ainsi qu'aux travailleurs salariés qui par après sont entrés dans le secteur en tant qu'ouvrier(ère).

IV. Qui paie le plan de pension sectoriel ?

Le plan de pension est financé par les contributions des employeurs. Pensio+ Beton, l'organisateur du plan de pension, veille à ce que les contributions de pension arrivent à bon port et que les moyens nécessaires soient attribués au volet solidarité. Fédérale Assurance est l'organisme de pension qui exécute le volet pension. Le Fonds Social de l'Industrie du Béton (SFIB) est l'organisme de solidarité qui exécute le volet solidarité.

V. Que dois-je faire pour bénéficier de ce plan de pension ?

Vous ne devez rien faire du tout. Vous adhérez automatiquement au plan de pension. Fédérale Assurance ouvre pour vous un compte de pension personnel sur lequel sont versées les contributions de pension.

VI. Les contributions de pension sont-elles immédiatement et définitivement acquises ?

Dès que votre affiliation au plan de pension date d'au moins un an, toutes les contributions de pension versées vous sont définitivement acquises. De plus, si vous quittez le secteur avant l'âge de la pension, les contributions de pension vous seront aussi définitivement acquises.

VII. Quand puis-je bénéficier d'une contribution de pension ?

Si vous êtes actif en tant qu'ouvrier(ère) dans l'industrie du béton au 31 décembre et si vous comptez au moins un jour de travail pour l'année écoulée, vous avez droit à une contribution annuelle entière. Le fait que vous travailliez à temps plein ou à temps partiel n'a aucune influence.

VIII. A quelle contribution de pension ai-je droit ?

La contribution annuelle versée sur votre compte de pension dépend de votre ancienneté dans le secteur et de l'intervention du volet solidarité.

IX. Qu'advient-il de ma pension complémentaire en cas de décès avant l'âge de la pension ?

En cas de décès, le capital pension constitué à ce moment sera versé à votre époux(se), votre cohabitant légal, vos (petits-)enfants... Le règlement de pension prévoit un ordre fixe. L'organisme de pension est tenu au courant du décès d'un (ancien/ancienne) ouvrier(ère) par la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale et contactera le(s) bénéficiaire(s). La prestation en cas de décès est égale au montant qui figure sur votre compte de pension au moment de votre décès. Celle-ci est payée sous la forme d'un capital.

X. Sortie

On parle de sortie lorsque vous quittez le secteur avant l'âge de la pension.

Que se passe-t-il en cas de sortie ?

Pour autant que votre affiliation au plan de pension ait duré au moins 12 mois, les contributions de pension versées sont définitivement acquises et vous avez le choix entre les options suivantes :

- vous maintenez votre compte de pension auprès de Fédérale Assurance ;
- vous transférez votre réserve de pension vers le plan de pension complémentaire de votre nouvel employeur (plan d'entreprise) ou vers le plan sectoriel qui vous est applicable ;
- vous transférez votre réserve de pension vers un autre organisme de pension qui applique des règles strictes en matière de frais et de participations bénéficiaires.

XI. Comment puis-je suivre l'évolution de ma pension complémentaire ?

Chaque année, vous recevez une fiche de pension. Cette fiche contient un aperçu des contributions qui vous ont été versées et du rendement accordé sur votre compte de pension. Ceci vous permet de suivre de près l'évolution de votre capital de pension.

[Back to top](#)

30. LA DELEGATION SYNDICALE

CCT du 27 avril 1972 et CCT du 4 mai 2001

C'est au sein des entreprises que nous entendons battre le cœur de notre organisation syndicale. La délégation syndicale y veille.

Dans le secteur de l'industrie du béton, il suffit déjà qu'une entreprise emploie 6 ouvriers(ères) pour qu'une délégation syndicale puisse être constituée.

Les tâches de la délégation syndicale sont multiples. Nos délégués représentent les travailleurs dans l'entreprise. Ils discutent avec la direction et... s'il y a lieu, mènent l'action.

Le personnel ouvrier peut se faire représenter auprès de la direction de l'entreprise par une délégation syndicale désignée ou présentée par une ou plusieurs organisations professionnelles des travailleurs représentées au sein de la sous-commission paritaire du secteur. L'organisation qui prend l'initiative en informe l'autre organisation signataire.

I. Nombre de mandats

Le nombre de délégués effectifs est fixé pour les différentes entreprises comme suit :

de 6 à 24 ouvriers et ouvrières	:	1 délégué
de 25 à 74 ouvriers et ouvrières	:	2 délégués
de 75 à 149 ouvriers et ouvrières	:	3 délégués
de 150 à 299 ouvriers et ouvrières	:	4 délégués
de 300 ouvriers et ouvrières et +	:	5 délégués

Par nombre d'ouvriers et ouvrières, il faut entendre le nombre moyen d'inscrits pour les quatre derniers trimestres précédant l'installation ou la réinstallation de la délégation syndicale.

A la délégation syndicale ainsi constituée, il est ajouté un ou plusieurs mandats effectifs représentant les ouvriers et ouvrières âgés de moins de 21 ans.

La répartition des mandats ajoutés se fait de la manière suivante :

- de 24 à 100 jeunes ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans: un délégué effectif;
- plus de 100 ouvriers et ouvrières de moins de 21 ans : deux délégués effectifs.

Toute organisation de travailleurs comptant au moins deux membres effectifs dans la délégation syndicale a le droit de désigner un porte-parole.

II. Suppléants

Il y a un nombre égal de délégués suppléants et effectifs. Le délégué suppléant n'entre en fonction que si le mandat du délégué effectif prend fin. Toutefois, il peut intervenir si le délégué effectif est absent du lieu de travail pour quelque raison que ce soit.

III. Conditions

Pour remplir les fonctions de délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel, sans distinction de sexe, doivent à la date de la désignation ou de l'élection, réunir les conditions suivantes:

- être âgé de 21 ans au moins;
- être occupé depuis 12 mois au moins dans l'entreprise;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

Les délégués des jeunes ouvriers et ouvrières doivent, à la date de la désignation ou de l'élection, réunir les conditions suivantes:

- avoir atteint l'âge de 18 ans;
- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans;
- être occupé depuis six mois au moins dans l'entreprise.

Dans les entreprises nouvellement installées, on procède à l'installation d'une délégation syndicale, même si les candidats ne réunissent pas les conditions d'ancienneté requises.

Les organisations professionnelles représentatives des travailleurs communiquent au chef d'entreprise la liste des délégués qu'elles comptent désigner ou présenter à l'élection. Si le chef d'entreprise a des motifs graves pour s'opposer à la désignation ou à la candidature d'un délégué, il les fait connaître à l'organisation des travailleurs en cause.

IV. Durée et fin du mandat

Les membres de la délégation syndicale sont nommés pour une période de quatre ans. Le mandat des membres sortants peut être renouvelé, soit par désignation, soit par élection, soit par tacite reconduction.

Le mandat d'un délégué prend fin :

- lorsqu'il quitte l'entreprise;
- à la demande de l'organisation professionnelle représentative des travailleurs qui l'a désigné ou présenté à l'élection;
- à l'expiration de son mandat.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de l'exercice, pour quelque raison que ce soit, et à défaut d'un délégué suppléant, l'organisation de travailleurs qui est représentée par le mandat en cause a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

V. Compétence et fonctionnement

La compétence de la délégation syndicale s'étend entre autres :

- aux relations de travail;
- aux négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;
- à l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
- au respect des principes fixés dans les conventions collectives relatives au statut des délégations syndicales, et par la présente convention.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Les heures consacrées aux entrevues des délégués syndicaux avec le chef d'entreprise sont rémunérées comme heures normales de travail, même si exceptionnellement, la réunion a lieu en dehors des heures normales de travail. Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier ou l'ouvrière intéressé(e), assisté(e) à sa demande, par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu par cette voie.

En vue de prévenir les litiges ou différends, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Elle est notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

A défaut d'un conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II de la convention collective de travail du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises, conclus au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 septembre 1972.

VI. Engagements

Les chefs d'entreprises s'engagent :

- à recevoir les délégations syndicales du personnel ;

- à ne pas entraver le bon fonctionnement de cette délégation dans son entreprise ;
- à éviter tout manquement au respect de la législation sociale, du règlement de travail et des conventions collectives ;
- à faire montre, en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;
- à veiller à ce que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la classification professionnelle de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Les organisations professionnelles des travailleurs s'engagent :

- à se mettre d'accord sur la désignation, dans chaque entreprise, d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentative en raison de l'effectif de ses affiliés dans l'entreprise;
- à procéder, en cas de non-accord sur la désignation, à des élections en se référant au règlement électoral qui est d'application à ce moment pour le comité de prévention et de protection au travail.
- à faire en sorte que les délégués désignés ou élus soient choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence, qui doit comporter une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie en cause;
- à veiller à ce que les délégués évitent personnellement et fassent éviter par leurs compagnons de travail, tout manquement au respect de la législation sociale, du règlement de travail et des conventions collectives, ainsi qu'à la discipline de travail ;
- à inviter les délégués à faire montre, en toutes circonstances, d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation.

VII. Facilités

Pour l'exécution des activités énumérées ci-dessus, il est reconnu à la délégation un crédit de temps qu'elle peut prélever sur les heures normales de travail, calculé à raison de trois heures par mois et par délégué en fonction, et cinq heures par mois par porte-parole.

Lorsque la délégation est convoquée par le chef d'entreprise, le temps consacré à ces réunions n'est pas imputé sur le crédit.

L'entreprise donne à la délégation syndicale du personnel l'usage d'un local afin de lui permettre de remplir convenablement sa mission. Ce local est également accessible aux permanents syndicaux.

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit, à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale assistée, si elle le souhaite, par les permanents syndicaux, sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord.

Le temps consacré aux communications verbales et aux réunions d'information, est considéré comme temps de travail pour le personnel.

VIII. En cas de litige

Lorsque l'intervention de la délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction de l'entreprise pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent, en seconde instance, faire appel aux représentants permanents de leurs organisations des travailleurs pour continuer l'examen de la question litigieuse. Ils en informent la direction qui peut se faire assister par des représentants de son organisation professionnelle.

Si le conflit n'est pas résolu, il est soumis au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire. Les problèmes qui sont à la base d'un litige sont tenus en suspens jusqu'à la fin de la procédure de conciliation.

Les organisations des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans avoir au préalable usé des instances de conciliation prévues dans les présents statuts et celles instituées par le Ministère de l'Emploi et du Travail.

A l'issue de cette procédure de conciliation, les deux parties s'engagent à ne recourir à la grève ou au lock-out que moyennant le respect du préavis légal.

IX. Protection contre le licenciement

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, en avise préalablement la délégation syndicale et informe par lettre recommandée, sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition, l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature de ce délégué.

L'organisation des travailleurs intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé.

Cette notification se fait par lettre recommandée à la poste ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation des travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation des travailleurs refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les 30 jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement peut être soumis au Tribunal du Travail.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motifs graves, la délégation syndicale ainsi que l'organisation des travailleurs concernée doivent en être informées immédiatement.

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur au délégué effectif ou suppléant dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du Travail ;
- si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le Tribunal du Travail a déclaré le licenciement non-fondé ;
- si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de celle prévue par l'article 21, alinéa 7, de la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l'économie, et par l'article 1bis, alinéa 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

[Back to top](#)

**Votre voix.
Notre force.**
www.accg.be/es2020



WWW.FGTBBETON.BE



FGTB
Béton
Ensemble, on est plus forts