

Centrales à béton CP 124



Une édition de la
CSC bâtiment - industrie & énergie
Rue Royale 45 - 1000 Bruxelles
T 02 285 02 11
cscbie@acv-csc.be
www.lacsc.be/cscbie
Août 2021

Table des matières

1. Classification de fonctions et salaires
 - 1.1 Principe général
 - 1.2 Classification de fonctions
 - 1.3 Salaires
 - 1.4 Suppléments de salaire pour travaux spéciaux, insalubres ou incommodes
2. Durée du travail
 - 2.1 Heure de début de la journée de travail
 - 2.2 Garantie d'une journée de 8 heures
 - 2.3 Durée journalière du travail
 - 2.4 Temps d'attente
 - 2.5 Heures supplémentaires – récupération
 - 2.6 Heures supplémentaires – sursalaire
 - 2.7 Intervalle de repos entre deux prestations de travail
 - 2.8 Supplément de salaire pour prestations de travail avant 7 heures ou après 19 heures
 - 2.9 Supplément de salaire pour travail en équipes
 - 2.10 Indemnité de repas
 - 2.11 Résumé
 - 2.12 Exemples
3. Convention collective de travail - construction
4. Délais de préavis
5. Avantages du Fonds de Sécurité d'Existence et de Pensio B
6. Convention d'entreprise

Centrales à béton

Août 2021 | CP 124

1 Classification de fonctions et salaires

1.1 Principe général

Les conventions collectives de travail qui s'appliquent au secteur de la construction sont également d'application pour les travailleurs occupés dans les centrales à béton.

Cela vaut aussi pour les conventions collectives de travail qui décrivent les fonctions dans le secteur de la construction, dont un article s'applique spécifiquement aux centrales à béton.

1.2 Classification de fonctions

Les ouvriers occupés à la fabrication et/ou au transport du béton prêt à l'emploi ainsi qu'à l'entretien sont répartis dans les différentes catégories de manière suivante.

Ouvriers occupés à la fabrication et/ou au transport du béton prêt à l'emploi

Catégorie I

Ouvriers préposés au nettoyage des cours, locaux, réfectoires, sanitaires, passerelles et garages.

Catégorie II

Chargeurs et déchargeurs.

Catégorie III

Aide à la production, aide aux pompes, aide laborantin, nouveaux entrants dans le métier de chauffeur camion-mixer et de préposé aux pompes.

Catégorie IV

- Chauffeur camions-mixer et préposé aux pompes, après un an d'expérience dans ce métier, à condition d'avoir obtenu l'attestation de chauffeur camion-mixer et/ou préposé aux pompes. Les nouveaux entrants qui, au cours de leur première année d'expérience dans cette fonction, n'ont pas été inscrits à cette formation afin d'obtenir l'attestation visée, passent automatiquement dans la catégorie IV.
- Chauffeur de bulldozer, grutier, doseur, dispatcher, laborantin qualifié avec un certificat reconnu en connaissance de base de la technologie du béton.

Ouvriers occupés à l'entretien

Au moins Catégorie III*

Mécanicien débutant et graisseurs.

Catégorie IV

Mécanicien et mécanicien général.

Au moins Catégorie IV*

Mécanicien bivalent, mécanicien électricien et mécanicien diéséliste.

** Le barème exact est à déterminer par l'entreprise selon les capacités.*

Autres fonctions

Les autres fonctions, telles que chef d'équipe ou contremaître, ne comprennent pas de spécificités propres aux centrales à béton. Elles sont communes à tous les métiers de la construction.

Vous trouverez plus d'informations sur le contenu de ces et autres fonctions dans notre dépliant 'Votre salaire est-il correct ?'. Vous pouvez l'obtenir gratuitement auprès des fédérations de la CSC bâtiment - industrie & énergie (CSCBIE).

1.3 Salaires

Les salaires correspondant aux différentes catégories précitées sont publiés chaque trimestre dans notre 'Info Construction', éditée par la CSCBIE. Cette publication est disponible auprès des fédérations professionnelles.



Attention !

Il se peut toutefois que vous ayez droit à un salaire plus élevé en application d'un accord d'entreprise. Dans ce cas, l'employeur est obligé de se conformer à cet accord et de vous attribuer la rémunération supérieure.

1.4 Suppléments de salaire pour travaux spéciaux, insalubres ou inconfortables

Une CCT du secteur de la construction contient une liste de travaux donnant droit à des suppléments de salaire. Ces suppléments de salaire compensent le caractère spécial, insalubre ou inconfortable du travail à effectuer.

Pour les travailleurs occupés dans les centrales à béton, l'on peut noter les suppléments de salaires suivants :

Nature du travail	Supplément de salaire
Travaux pour l'exécution desquels l'ouvrier est sérieusement exposé au contact de matières organiques en décomposition, à l'influence du feu, de l'eau, des radiations radioactives, des marais, de la boue, des suies, des gaz, de matières corrosives, d'acides, de poussières dans les locaux fermés.	25 %
Maniement du brise-béton, de la dame mécanique ou du marteau pneumatique.	10 %
Maniement du marteau pneumatique perforateur ou brise béton d'au moins 15 kilos.	15 %



Attention !

Cette liste comporte encore d'autres travaux donnant également droit à un supplément de salaire.

Pour plus d'informations sur la liste complète, nous vous invitons à prendre contact avec votre délégué CSCBIE ou avec une de nos fédérations professionnelles.

2 Durée du travail

2.1 Heure de début de la journée de travail

L'heure de début de la journée de travail peut être fixée entre 6 heures et 9 heures du matin.

Cette heure peut être modifiée individuellement et chaque jour, à condition que la procédure d'avertissement du travailleur telle que déterminée par le règlement de travail de l'entreprise soit respectée.

2.2 Garantie d'une journée de 8 heures

Votre employeur doit vous garantir une prestation journalière normale de 8 heures, quelle que soit l'heure de début et de la fin de la journée du travail.

Afin de garantir une journée complète de 8 heures de travail, vous pouvez être affectés à d'autres tâches ou missions qui n'ont rien à voir avec vos tâches journalières habituelles (ou à l'exploitation d'une centrale à béton). Dans ce cas, le salaire de votre fonction normale est garanti.

2.3 Durée journalière du travail

La durée journalière moyenne de travail peut s'élever à 10 heures, sans qu'un sursalaire soit dû. Il est également possible d'ajouter le temps d'attente à cette durée de 10 heures (voir point 2.4).

2.4 Temps d'attendre

Le temps d'attente (= temps de disponibilité) correspond au temps pendant lequel l'ouvrier reste à la disposition de l'employeur.

Ce temps d'attente n'est pas considéré comme temps de travail et peut donc s'ajouter à la durée journalière de 10 heures.

Le temps d'attente peut également se situer dans les 10 heures, dès que 8 heures de travail sont prestées.

Il est limité à 1 heure par jour et 5 heures par semaine. Il doit en outre être rémunéré au salaire horaire normal (mais n'est pas à récupérer).

2.5 Heures supplémentaires - récupération

La durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut excéder 40 heures. Pour la fixation de cette durée moyenne, il n'est pas tenu compte du temps d'attente.

Cette durée hebdomadaire doit être calculée sur une période de 12 mois. Cette période prend cours le 1^{er} avril et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Les heures supplémentaires prestées à partir du 1^{er} avril de l'année en cours doivent être récupérées au plus tard pour le 31 mars de l'année suivante.

Les heures supplémentaires doivent être récupérées sous forme de jours complets. Les heures supplémentaires peuvent être récupérées en heures aux conditions suivantes :

- ☞ La durée du travail journalière de la journée à laquelle vous souhaitez récupérer vos heures supplémentaires doit constituer au moins 6 heures ;
- ☞ Le jour ouvrable ne peut pas être interrompu ;
- ☞ Il est interdit d'avoir un solde négatif d'heures supplémentaires.

Par ailleurs, toutes les heures supplémentaires doivent être prises avant de pouvoir passer au régime de chômage temporaire.

Les heures supplémentaires récupérées doivent être payées au salaire horaire d'application au moment de la récupération. Le sursalaire doit être payé au moment de la prestation des heures supplémentaires (voir point 2.6).



2.6 Heures supplémentaires - sursalaire

Les heures supplémentaires donnent droit à un sursalaire de :

- ☞ 50 % si elles sont prestées du lundi au samedi ;
- ☞ 100 % si elles sont prestées un dimanche, un jour férié ou un jour de remplacement d'un jour férié.

Ce sursalaire est dû lors du dépassement d'une des limites suivantes :

- ☞ 10 heures par jour majoré d'une heure de temps d'attente, soit 11 heures par jour ;
- ☞ 1.752 heures, temps d'attente non compris, pendant la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

Le sursalaire doit être payé au moment de la prestation des heures supplémentaires. Le salaire normal doit être payé au moment de la récupération des heures supplémentaires (voir point 2.5).



Attention !

Il se peut toutefois que vous ayez droit à un salaire plus élevé en application d'un accord d'entreprise. Dans ce cas, l'employeur est obligé de se conformer à cet accord et de vous attribuer le sursalaire supérieur.

2.7 Intervalle de repos entre deux prestations de travail

L'intervalle de repos entre deux prestations de travail doit être au minimum de 11 heures.

2.8 Supplément de salaire pour prestations de travail avant 7 heures ou après 19 heures

Toute prestation de travail (sauf temps d'attente) effectuée avant 7 heures ou après 19 heures donne droit à un supplément de salaire de 10 % du salaire horaire barémique.

Toute prestation de travail (sauf temps d'attente) effectuée avant 6 heures ou après 22 heures donne droit à un supplément de salaire de 25 % du salaire horaire barémique. Ce supplément de salaire n'est pas cumulable avec le supplément de salaire de 10 %.



2.9 Supplément de salaire pour travail en équipes

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

- ☞ 6 et 14 heures sont payées à raison de 110 % du salaire ;
- ☞ 14 et 22 heures sont payées à raison de 110 % du salaire ;
- ☞ 22 et 6 heures sont payées à raison de 125 % du salaire.

2.10 Indemnité de repas

Lorsque le temps de travail cumulé au temps d'attente dépasse 9 heures par jour, le travailleur a droit à une indemnité de repas de 5,50 €.

Lorsque le temps de travail cumulé au temps d'attente dépasse 11 heures par jour, le travailleur a droit à une indemnité complémentaire de repas de 2,75 €. Soit au total 8,25 €.

Le temps de repos (pauses) n'est pas compris dans les limites de 9 et 11 heures s'il est effectivement pris.

2.11 Résumé

Début de la journée de travail	Entre 6 et 9 heures
Durée journalière de travail <i>(Sans sursalaire pour heures supplémentaires.)</i>	10 heures
Temps d'attente maximal	1 heure par jour et 5 heures par semaine <i>(Au-delà de 8 heures de travail.)</i>
Supplément pour heures supplémentaires ☞ Quand? ☞ Quel supplément?	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Au-delà de 10 heures de travail + 1 heure de temps d'attente ; <i>(= 11 heures prestées)</i> ☞ Après 1.752 heures <i>(temps d'attente non compris)</i> entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante ; ☞ 50 % pour les heures supplémentaires prestées du lundi au samedi ; ☞ 100 % pour les heures supplémentaires prestées un dimanche, un jour férié ou un jour de remplacement du jour férié.
Récupération d'heures supplémentaires	Les heures supplémentaires prestées à partir du 1 ^{er} avril doivent être récupérées avant le 31 mars de l'année suivante.
Intervalle de repos entre 2 prestations	11 heures
Supplément de salaire pour prestations avant 7 heures ou après 19 heures	<ul style="list-style-type: none"> ☞ 10 % pour toute prestation* avant 7 heures ou après 19 heures ; ☞ 25 % pour toute prestation* avant 6 heures ou après 22 heures. <p>Ces suppléments ne sont pas cumulables entre eux.</p> <p style="text-align: right;"><i>* Temps d'attente non compris.</i></p>
Supplément de salaire pour travail en équipes	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Entre 6 - 14 heures : 110 % ; ☞ Entre 14 - 22 heures : 110 % ; ☞ Entre 22 - 6 heures : 125 %.

Indemnité de repas

- ☞ € 5,50 si le temps de travail* + temps d'attente dépasse 9 heures par jour ;
 - ☞ € 8,25 si le temps de travail* + temps d'attente dépasse 11 heures par jour.
- Ces indemnités ne sont pas cumulables entre elles.

** Temps de repos (pauses) non compris.*



©Claudine Celva

2.12 Exemples

Dans chaque exemple repris dans les pages suivantes, l'on fixe un temps de repos à midi de 30 minutes.

Si cette pause de midi n'est pas prise, elle doit être ajoutée au temps de travail et doit être prise en considération dans le calcul des heures donnant droit à un sursalaire et/ou devant être récupérées.

Exemple 1

Jour	Heure de début des prestations	Heure de fin des prestations	Nombre d'heures
<i>Lundi</i>	8 h	17 h 30	9 h → 8 h + 1 h d'attente
<i>Mardi</i>	8 h	17 h 30	9 h → 8 h + 1 h d'attente
<i>Mercredi</i>	9 h	17 h 30	8 h → 8 h
<i>Jeudi</i>	9 h	17 h 30	8 h → 8 h
<i>Vendredi</i>	8 h	18 h 30	10 h → 9 h + 1 h d'attente
<i>Samedi</i>	/	/	/
<i>Dimanche</i>	/	/	/
Total			44 h → 41 h + 3 h d'attente

Heures à payer à 100 %	
→ heures de travail	41 heures
→ heures d'attente	3 heures
Heures supplémentaires	
→ heures avec un sursalaire de 50 %	0 heure
→ heures avec un sursalaire de 100 %	0 heure
Heures à récupérer	0 heure
Supplément de salaire	
→ heures avec un supplément de 10 % (avant 7 h ou après 19 h)	0 heure
→ heures avec un supplément de 25 % (avant 6 h ou après 22 h)	0 heure
Indemnité de repas	
→ jours donnant droit à une indemnité de € 5,50	1 jour
→ jours donnant droit à une indemnité de € 8,25	0 jour

Exemple 2

Jour	Heure de début des prestations	Heure de fin des prestations	Nombre d'heures
<i>Lundi</i>	6 h	16 h 30	10 h → 9 h + 1 h d'attente
<i>Mardi</i>	6 h	17 h 30	11 h → 10 h + 1 h d'attente
<i>Mercredi</i>	8 h	18 h 30	10 h → 9 h + 1 h d'attente
<i>Jeudi</i>	8 h	16 h 30	8 h → 8 h
<i>Vendredi</i>	8 h	16 h 30	8 h → 8 h
<i>Samedi</i>	/	/	/
<i>Dimanche</i>	/	/	/
Total			47 h → 44 h + 3 h d'attente

Heures à payer à 100 %	
→ heures de travail	44 heures
→ heures d'attente	3 heures
Heures supplémentaires	
→ heures avec un sursalaire de 50 %	0 heure
→ heures avec un sursalaire de 100 %	0 heure
Heures à récupérer	4 heures
Supplément de salaire	
→ heures avec un supplément de 10 % (avant 7 h ou après 19 h)	2 heures
→ heures avec un supplément de 25 % (avant 6 h ou après 22 h)	0 heure
Indemnité de repas	
→ jours donnant droit à une indemnité de € 5,50	3 jours
→ jours donnant droit à une indemnité de € 8,25	0 jour

Exemple 3

Jour	Heure de début des prestations	Heure de fin des prestations	Nombre d'heures
<i>Lundi</i>	6 h	17 h 30	11 h → 10 h + 1 h d'attente
<i>Mardi</i>	6 h	17 h 30	11 h → 10 h + 1 h d'attente
<i>Mercredi</i>	8 h	20 h 30	12 h → 11 h + 1 h d'attente
<i>Jeudi</i>	9 h	20 h 30	11 h → 10 h + 1 h d'attente
<i>Vendredi</i>	9 h	17 h 30	8 h → 8 h
<i>Samedi</i>	/	/	/
<i>Dimanche</i>	/	/	/
Total			53 h → 49 h + 4 h d'attente

Heures à payer à 100 %	
→ heures de travail	49 heures
→ heures d'attente	4 heures
Heures supplémentaires	
→ heures avec un sursalaire de 50 %	1 heure
→ heures avec un sursalaire de 100 %	0 heure
Heures à récupérer	9 heures
Supplément de salaire	
→ heures avec un supplément de 10 % (avant 7 h ou après 19 h)	5 heures
→ heures avec un supplément de 25 % (avant 6 h ou après 22 h)	0 heure
Indemnité de repas	
→ jours donnant droit à une indemnité de € 5,50	3 jours
→ jours donnant droit à une indemnité de € 8,25	1 jour

Exemple 4

Jour	Heure de début des prestations	Heure de fin des prestations	Nombre d'heures
<i>Lundi</i>	/	/	/
<i>Mardi</i>	8 h	16 h 30	8 h → 8 h
<i>Mercredi</i>	8 h	20 h 30	12 h → 11 h + 1 h d'attente
<i>Judi</i>	9 h	20 h 30	11 h → 10 h + 1 h d'attente
<i>Vendredi</i>	9 h	17 h 30	8 h → 8 h
<i>Samedi</i>	9 h	17 h 30	8 h → 8 h
<i>Dimanche</i>	9 h	17 h 30	8 h → 8 h
Total			55 h → 53 h + 2 h d'attente

Heures à payer à 100 %	
→ heures de travail	53 heures
→ heures d'attente	2 heures
Heures supplémentaires	
→ heures avec un sursalaire de 50 %	1 heure
→ heures avec un sursalaire de 100 %	0 heure
Heures à récupérer	13 heures
Supplément de salaire	
→ heures avec un supplément de 10 % (avant 7 h ou après 19 h)	3 heures
→ heures avec un supplément de 25 % (avant 6 h ou après 22 h)	0 heure
Indemnité de repas	
→ jours donnant droit à une indemnité de € 5,50	1 jour
→ jours donnant droit à une indemnité de € 8,25	1 jour

Exemple 5

Jour	Heure de début des prestations	Heure de fin des prestations	Nombre d'heures
<i>Lundi</i>	6 h	17 h 30	11 h → 10 h + 1 h d'attente
<i>Mardi</i>	8 h	16 h 30	8 h → 8 h
<i>Mercredi</i>	8 h	20 h 30	12 h → 11 h + 1 h d'attente
<i>Jeudi</i>	9 h	20 h 30	11 h → 10 h + 1 h d'attente
<i>Vendredi</i>	9 h	22 h 30	13 h → 12 h + 1 h d'attente
<i>Samedi</i>	/	/	/
<i>Dimanche</i>	/	/	/
Total			55 h → 51 h + 4 h d'attente

Heures à payer à 100 %	
→ heures de travail	51 heures
→ heures d'attente	4 heures
Heures supplémentaires	
→ heures avec un sursalaire de 50 %	3 heures
→ heures avec un sursalaire de 100 %	0 heure
Heures à récupérer	11 heures
Supplément de salaire	7 heures
→ heures avec un supplément de 10 % (avant 7 h ou après 19 h)	
→ heures avec un supplément de 25 % (avant 6 h ou après 22 h)	0,5 heure
Indemnité de repas	
→ jours donnant droit à une indemnité de € 5,50	2 jours
→ jours donnant droit à une indemnité de € 8,25	2 jours

Le dernier exemple reprend les mêmes plages horaires que l'exemple 5 à la différence qu'ici, la pause de midi de 30 minutes est prise.

Exemple 6

Jour	Heure de début des prestations	Heure de fin des prestations	Nombre d'heures
<i>Lundi</i>	6 h	17 h 30	11,5 h → 10,5 h + 1 h d'attente
<i>Mardi</i>	8 h	16 h 30	8,5 h → 8,5 h
<i>Mercredi</i>	8 h	20 h 30	12,5 h → 11,5 h + 1 h d'attente
<i>Judi</i>	9 h	20 h 30	11,5 h → 10,5 h + 1 h d'attente
<i>Vendredi</i>	9 h	22 h 30	13,5 h → 12,5 h + 1 h d'attente
<i>Samedi</i>	/	/	/
<i>Dimanche</i>	/	/	/
Total			57,5 h → 53,5 h + 4 h d'attente

Heures à payer à 100 %	
→ heures de travail	53,5 heures
→ heures d'attente	4 heures
Heures supplémentaires	
→ heures avec un sursalaire de 50 %	5 heures
→ heures avec un sursalaire de 100 %	0 heure
Heures à récupérer	13,5 heures
Supplément de salaire	7 heures
→ heures avec un supplément de 10 % (avant 7 h ou après 19 h)	
→ heures avec un supplément de 25 % (avant 6 h ou après 22 h)	0,5 heures
Indemnité de repas	
→ jours donnant droit à une indemnité de € 5,50	0 jour
→ jours donnant droit à une indemnité de € 8,25	4 jours

Comme précisé ci-avant, la pause de 30 minutes doit donc être ajoutée au temps de travail et doit être prise en considération dans le calcul des heures donnant droit à un sursalaire et/ou devant être récupérées.

3 Convention collective de travail - construction

Les autres dispositions prévues dans les conventions collectives de travail du secteur de la construction sont également d'application pour les ouvriers occupés au sein des centrales à béton.

La CSCBIE a publié divers dépliants relatifs aux conditions de travail dans ce secteur. Ainsi, un dépliant spécifique a été rédigé au sujet des indemnités de mobilité : 'Mobilité construction' et 'Barème A - B'. Le dépliant décrit la réglementation en vigueur, précise ce qu'il faut entendre par 'indemnité de mobilité' et 'frais de déplacements' ainsi que la manière dont il convient de calculer ces différentes interventions patronales.

Un autre dépliant définit tous les inconvénients entraînés par le 'travail au noir' et décrit la perte salariale financière encourue par le travailleur qui perçoit des heures supplémentaires ou une partie de sa rémunération 'au noir'. Les risques découlant de l'application des réglementations chômage et fiscales n'ont pas été oubliés. Par ailleurs, le détail de l'impact des avantages indirects en matière de sécurité sociale (y compris sécurité d'existence) pour les ouvriers qui sont légalement rémunérés y est également décrit.

Vous pouvez télécharger gratuitement ces dépliants sur www.lacsc.be/cscbie. Ils sont également disponibles dans les centres de services CSC ou les fédérations professionnelles de la CSCBIE.



4 Délais de préavis

En cas de licenciement ou de démission, les travailleurs sont confrontés à de nombreuses questions.

- ☞ Quel délai doit respecter l'employeur ?
- ☞ Quel délai doit respecter le travailleur ?
- ☞ Quand le délai de préavis prend-il cours ?...

Nous pensons donc qu'il est intéressant de reprendre ici les délais de préavis à respecter ainsi que la manière dont le contrat peut être rompu.

Le délai préavis total est déterminé sur base d'un double calcul : le délai de préavis sur base de l'ancienneté **avant le 1^{er} janvier 2014 (partie A)** + le délai de préavis sur base de l'ancienneté **à partir du 1^{er} janvier 2014 (partie B)**.

Le délai de préavis sur base de l'ancienneté **avant le 1^{er} janvier 2014 (partie A)** est déterminé comme suit :

Contrat de travail avant le 1 ^{er} janvier 2012		
Ancienneté	Licenciement par l'employeur	Démission par le travailleur
< 6 mois	3 jours ouvrables	1 jour ouvrable
> 6 mois et < 3 ans	14 jours civils	7 jours civils
> 3 ans et < 20 ans	28 jours civils	14 jours civils
> 20 ans	56 jours civils	28 jours civils

Contrat de travail à partir du 1 ^{er} janvier 2012		
Ancienneté	Licenciement par l'employeur	Démission par le travailleur
< 6 mois	4 jours ouvrables	1 jour ouvrable
> 6 mois et < 3 ans	16 jours civils	7 jours civils
> 3 ans et < 20 ans	32 jours civils	14 jours civils
> 20 ans	64 jours civils	28 jours civils

Le délai de préavis sur base de l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014 (partie B) est déterminé comme suit :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur	Démission par le travailleur
0 à 6 mois	1 - 5 semaines	1 - 2 semaines
6 mois à 3 ans	6 - 13 semaines	3 - 6 semaines
4 ans à 21 ans	15 - 62 semaines	7 - 13 semaines
A partir de 21 ans	+ 1 semaine par année entamée	13 semaines

Il s'agit de la réglementation générale. Pour le préavis dans le cadre de RCC, pension, entreprise en difficultés, restructuration et contre-préavis, d'autres règles s'appliquent.

A partir du 1^{er} janvier 2018, il est possible que vous avez également droit à une **indemnité en compensation du licenciement (ICL)**. Cette indemnité est octroyée si vous remplissez simultanément les conditions suivantes :

- Vous avez une ancienneté en tant qu'ouvrier avant le 1/1/2014 ;
- Vous avez été licencié par l'employeur sans motif grave. Un licenciement en vue de RCC ou pension ouvre également le droit à l'ICL.

Avez-vous des questions ou souhaitez-vous plus d'informations ? Contactez votre fédération professionnelle ou le secrétaire de la CSCBIE. Ils vous aideront à calculer votre délai de préavis et votre ICL éventuelle.



Remarques

- ☞ Les délais de préavis prennent toujours cours le lundi suivant la semaine au cours de laquelle le préavis a été notifié (= la notification) ;
- ☞ La notification par acte d'huissier, tout comme la remise contre accusé de réception, se fait le jour même. **Par lettre recommandée, la notification a lieu le 3^{ième} jour ouvrable suivant la date de la poste.** Par 'jours ouvrables' on entend tous les jours sauf les dimanches et les jours fériés. Le samedi est donc considéré comme un jour ouvrable.
- ☞ Le préavis donné **par l'employeur** doit être notifié par écrit et délivré au domicile du travailleur. L'employeur ne peut notifier le préavis que de 2 façons :
 - soit par lettre recommandée ;
 - soit par acte d'huissier.
- ☞ Le préavis de démission donné **par le travailleur** est délivré au domicile de l'employeur, soit par un des deux moyens mentionnés ci-dessus, soit par la remise d'une lettre à l'employeur contre accusé de réception.

Conséquences pour le contrat de travail

- ☞ Pendant le délai de préavis, le travailleur peut s'absenter **pendant une journée complète ou 2 demi-journées** pour chercher un emploi sans perdre sa rémunération.
- ☞ Dans deux cas, le travailleur peut mettre fin au **contrat de travail sans préavis** :
 - s'il est en chômage temporaire pour raisons économiques ;
 - lorsque le chômage temporaire pour cause d'intempéries excède la durée d'un mois.



5 Avantages du Fonds de Sécurité d'Existence (FSE) et Pensio B

Le FSE octroie aux ouvriers de la construction une série d'avantages.

Parmi ceux-ci, nous pouvons citer :

- ☞ Les timbres de fidélité et d'intempéries ;
- ☞ L'avantage social (prime syndicale) ;
- ☞ L'indemnité complémentaire en cas de chômage économique ou chômage temporaire en raison d'intempéries ;
- ☞ L'indemnité complémentaire en cas de licenciement ;
- ☞ L'indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail de longue durée, maladie professionnelle ou accident de travail ;
- ☞ L'indemnité complémentaire RCC ;
- ☞ L'indemnité de promotion (intervention en cas d'emprunt hypothécaire) ;
- ☞ Assurance hospitalisation ;...

Pensio B, le Fonds de pension complémentaire du secteur de la construction octroie également une pension complémentaire aux ouvriers ayant atteint l'âge de la pension, ainsi que certains avantages aux veuves en cas de décès.

Tous les avantages du FSE et de Pensio B, ainsi que leurs conditions d'octroi sont repris dans deux brochures gratuitement à votre disposition : '**Pension complémentaire construction**' et '**Avantages Fonds de sécurité d'existence Construction**'. Vous pouvez télécharger gratuitement ces dépliants sur www.lacsc.be/cscbie. Ils sont également disponibles dans les centres de services CSC ou les fédérations professionnelles de la CSCBIE.





6 Convention d'entreprise

Les dispositions que vous retrouvez dans cette brochure sont des dispositions minimales d'application pour toutes les centrales à béton.

Certaines entreprises ont des conventions d'entreprise qui octroient des avantages supplémentaires ou supérieurs aux minima sectoriels. Il va de soi que ces conventions d'entreprise doivent être appliquées aux travailleurs de ces entreprises.

Pour plus d'informations sur l'existence de telles conventions d'entreprise et sur leur contenu, nous vous invitons à prendre contact avec votre délégué ou le secrétaire régional de la CSCBIE.

Adresses CSC bâtiment - industrie & énergie

Aalst - Oudenaarde	Aalst (9300) : Hopmarkt 45	T 053 73 45 84
Antwerpen (2000)	Nationalestraat 111	T 03 222 70 81
Bastogne (6600)	Rue Pierre Thomas 12	T 063 24 47 00
Brussel (1000)	Pletinckxstraat 19	T 02 557 85 85
Charleroi (6000)	Rue Prunieu 5	T 071 23 08 93
Gent - Eeklo	Gent (9000): Poel 7	T 09 265 43 61
Hasselt (3500)	Frans Massystraat 11	T 011 29 09 80
Leuven	Kessel-Lo (3010) : Martelarenlaan 8	T 016 21 94 21
Liège (4020)	Boulevard Saucy 10	T 04 340 73 10
Mechelen (2800)	Onder Den Toren 4A	T 015 71 85 30
Mons - La Louvière - Hainaut Occidental	Mons (7000) : Rue Claude de Bettignies 10/12	T 065 37 25 93
	La Louvière (7100) : Place Maugrétout 17	T 065 37 26 11
	Tournai (7500) : Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	T 069 88 07 42
Namur - Brabant Wallon	Bouge (5004) : Chaussée de Louvain 510	T 081 25 40 27
	Nivelles (1400) : Rue des Canonniers 14	T 067 88 46 35
Turnhout (2300)	Korte Begijnenstraat 20	T 014 44 61 01
Verviers (4800)	Pont Léopold 4/6	T 087 85 99 66
Waas en Dender	Dendermonde (9200) : Oude Vest 144 bus 2	T 03 765 23 17
	Sint-Niklaas (9100) : Hendrik Heymanplein 7	T 03 765 23 00
West-Vlaanderen	Brugge (8000) : Koning Albert-I-laan 132	T 050 44 41 76
	Ieper (8900) : St.-Jacobsstraat 34	T 059 34 26 31
	Kortrijk (8500) : President Kennedypark 16 D	T 056 23 55 51
	Oostende (8400) : Dr. L. Colensstraat 7	T 059 55 25 40
	Roeselare (8800) : H. Horriestraat 31 A	T 051 26 55 31

Rue Royale 45
1000 Bruxelles

T 02 285 02 11

cscbie@acv-csc.be
www.lacsc.be/cscbie



[cscbie.syndicat](https://www.instagram.com/cscbie.syndicat)



[ACVBIE - CSCBIE](https://www.facebook.com/ACVBIE-CSCBIE)

Téléchargez notre app **ACVBIE-CSCBIE**



CSC

bâtiment - industrie & énergie