

CGSLB

construction

Commission paritaire: 124

2007-2008

Cher membre,

Vous trouverez dans cette brochure les dispositions les plus importantes relatives aux conditions de travail et de rémunération pour les ouvriers du secteur de la construction.

Nous vous présentons ci-après un aperçu des dispositions essentielles de l'accord sectoriel 2007-2008.

Cette brochure porte sur une réglementation parfois très complexe. Il est donc possible que certains sujets ne soient pas abordés

Il est évident que de meilleures conditions de travail et de salaire sont toujours possibles dans l'entreprise.

Pour des questions précises à propos de l'application correcte de vos conditions de travail et de salaire, vous pouvez bien entendu prendre contact avec votre coordinateur d'entreprise CGSLB, votre délégué syndical ou un secrétariat CGSLB que se trouve près de chez vous. Nos collaborateurs et collaboratrices se tiennent à votre disposition pour vous aider et vous fournir des informations que n'auraient pas été traitées dans le cadre, forcément limité de cette brochure.

N'oubliez pas – lorsque vous utiliserez cette brochure – qu'il s'agit d'une publication de la CGSLB, votre organisation !

Peter Börner
Responsable sectoriel national

Jan Vercamst
Président national

Siège social CGSLB - Bd Poincaré 72 / 74
1070 Bruxelles
Tél.: 02/558 51 50
Fax : 02/ 558 51 51
E-mail : peter.borner@cgsלב.be

Service "Sécurité d'Existence et Primes syndicales"
Martine Kellens,
Koning Albertlaan 95
9000 Gent
Tél. 09/222 57 51
Fax 09/221 04 74
E-mail : martine.kellens@cgsלב.be

Le terme "ouvrier" réfère dans
cette brochure aux personnes
des deux sexes.

D / 1831 / 2007 / 23 / 3750

LES SALAIRES

Les salaires minimums pour les ouvriers ont été fixés comme suit au 31 décembre 2006:

Catégorie I : € 11,557

Catégorie IA : € 12,135

Catégorie II : € 12,321

Catégorie IIA : € 12,937

Catégorie III : € 13,103

Catégorie IV : € 13,910

Pour la période 2007-2008, les salaires seront augmentés de 5 %, indexations comprises.

Les salaires réels sont majorés des montants et selon les modalités figurant dans le tableau ci-dessous :

Catégorie	Salaires au			
	1/06/2007	1/01/2008	1/07/2008	1/10/2008
I	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	12,135 EUR
I A	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	12,742 EUR
II	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	12,937 EUR
II A	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	13,584 EUR
III	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	13,758 EUR
IV	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	+ 0,050 EUR	14,606 EUR

L'augmentation de salaire prévue au 1er octobre 2008 est accordée après une évaluation sur le plan de l'évolution d'index afin de déterminer le solde exact de 5% qui est réglé par catégorie selon le mécanisme de correction.

Attention ! Seul l'employeur décide du degré de compétence professionnelle du travailleur à son service. L'employeur détermine également le salaire y correspondant sur base d'après les taux du barème conventionnel.

Le salaire des ouvriers jusqu'à l'âge de 18 ans est fixé comme suit :

Âge	% salaire catégorie I
15 ans	54%
15 ans et 6 mois	59%
16 ans	64%
16 ans et 6 mois	74%
17 ans	84%
17 ans en 6 mois	94%
18 ans	100%

Attention ! le barème jeunes sera modifié en un barème sur base de l'ancienneté pour le 1er janvier 2009 au plus tard !

Les contremaîtres reçoivent un salaire horaire qui est d'au moins 20% plus élevé que celui d'un qualifié 2ème échelon. (Catégorie IV)

Le chef d'équipe reçoit un salaire horaire qui est d'au moins 10% plus élevé que celui correspondant à sa propre qualification professionnelle.

Des suppléments de salaire peuvent être octroyés pour des travaux particuliers, mais sont uniquement dus pour la période pendant laquelle les ouvriers font des prestations.

Travail en équipes successives

Les prestations horaires effectuées entre:

- 6.00 et 14.00 heures sont payées à raison de 110% du salaire
- 14.00 et 22.00 heures sont payées à raison de 110% du salaire
- 22.00 et 6.00 heures sont payées à raison de 125% du salaire

Pour les travaux qui subissent l'influence des marées, les heures prestées le matin entre 6.00 et 7.00 heures et le soir entre 18.00 et 22.00 heures sont payées à raison de 115% du salaire.

Des conventions complémentaires régissent certaines conditions de travail pour les entreprises de dragage et les centrales de béton qui produisent du béton préparé.

INDEMNITÉ POUR USURE D'OUTILS

- € 0,0400/heure pour les marbriers et tailleurs de pierre;
- € 0,0400/heure pour les menuisiers, charpentiers, et escaliers;
- € 0,0400/heure pour les plombiers-zingueurs;
- € 0,0350/heure pour les plafonneurs;
- € 0,0400/heure pour les charpentiers et charpentiers-coffreurs dans les entreprises de gros oeuvre;
- € 0,0350/heure pour les maçons;
- € 0,0400/heure pour les scieurs et sculpteurs de pierre blanche;
- € 0,0350/heure pour les carreleurs.

Les indemnités doivent être payées deux fois l'an, soit respectivement au 15 avril et au 15 octobre.

UÎTEMENTS DE PROTECTION

La fourniture de vêtements de protection contre la pluie et le froid constitue une obligation incombant aux employeurs en faveur des ouvriers exposés à de telles conditions atmosphériques. Les employeurs doivent veiller à fournir la protection prévue au RGPT.

FRAIS DE TRANSPORT ET INDEMNITÉ DE MOBILITÉ

Le règlement suivant s'applique à partir du 1er octobre 2007 en ce qui concerne l'indemnité de mobilité.

Les déplacements qui doivent être effectués par les ouvriers entre leur lieu d'habitation et le siège social ou le lieu d'occupation doivent être effectués par leurs propres moyens sauf si l'employeur met un véhicule à leur disposition pour ces déplacements.

L'employeur doit intervenir dans les frais encourus pour l'ouvrier. Cette intervention consiste en un remboursement des frais de déplacements calculés sur base des tarifs des chemins de fer lorsque l'ouvrier se déplace par ses propres moyens. L'intervention est complétée par une indemnité de mobilité dont l'ouvrier bénéficie également lorsqu'il se déplace avec un véhicule mis à disposition par l'employeur.

Lorsque l'employeur met un véhicule à disposition pour les déplacements, les ouvriers bénéficient d'un remboursement des frais de déplacements comme repris ci-après pour les déplacements éventuels entre leur lieu d'habitation et le « lieu d'embarquement ». Ils bénéficient également de l'indemnité de mobilité pour l'ensemble du trajet.

Par « lieu d'embarquement », on entend l'endroit convenu au niveau de l'entreprise à partir d'où et jusqu'où le travailleur utilise le véhicule mis à sa disposition par l'employeur.

Le montant de l'intervention de l'employeur est déterminé sur base du nombre de km effectivement parcourus. La manière

et les modalités de calcul de la distance effectivement parcourue sont établies en concertation au niveau de l'entreprise. En ce qui concerne les déplacements par train, la distance effectivement parcourue est toujours le nombre de km indiqué sur la carte train

Si la méthode de calcul n'est pas établie au niveau de l'entreprise, ou en cas de contestation, le nombre de km à indemniser est fixé conformément au plan de route Mappy disponible sur internet (<http://www.mappy.be>).

L'employeur est néanmoins dispensé de paiement lorsque la distance totale effective parcourue par jour est inférieure à 10 km.

Les barèmes servant de base au calcul de l'indemnité de mobilité, ainsi que les modalités de calcul du remboursement des frais de transport, sont disponibles sur simple demande auprès de votre secrétariat local.



LOGEMENT ET NOURRITURE

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

Si ce n'est pas le cas, l'employeur est tenu de payer une indemnité fixée comme suit à partir du 1er juillet 2007 :

logement: € 10,97/jour

nourriture: € 22,36/jour

L'INTÉRIM DANS LA CONSTRUCTION

Depuis le 1er janvier 2002, le secteur de la construction peut faire appel à des intérimaires, à des conditions très strictes. Il s'agit d'un régime spécifique au secteur.

Dans quels cas peut-on avoir recours à l'intérim?

- * pour attirer des jeunes;
- * dans le cadre de l'organisation du travail.

Les jeunes qui veulent intégrer le secteur à l'avenir, peuvent le faire par le biais d'un bureau d'intérim qui notifie les places vacantes. Les employeurs qui engagent des jeunes par cette voie doivent leur offrir un contrat de travail normal et pas un contrat d'intérimaire. Faire appel à l'intérim dans le cadre de l'organisation du travail, n'est possible qu'en cas d'augmentation temporaire du volume de travail et pour remplacer un travailleur avec contrat fixe en incapacité.

Dans ces cas, le statut d'ouvrier de la construction est garanti. A savoir : les mêmes conditions de salaire et travail ; une occupation dans des fonctions normales, une activité normale et selon l'horaire normal. Ils doivent être en possession du formulaire C 3.2A et bénéficier des mêmes avantages du Fonds de Sécurité d'Existence.

Dans le cadre de la sécurité, l'intérimaire dans la construction doit suivre une formation en sécurité de 16 heures.

L'intérim dans la construction ne peut remplacer un emploi existant et ne peut avoir lieu en cas de chômage temporaire. L'occupation comme intérimaire est limitée dans le temps à 6

mois d'affiliée ou à maximum 2 ans de manière discontinue. Ensuite, le contrat devient un contrat de travail normal.

Par ailleurs, il existe aussi une limitation en nombre en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour toutes ces applications, une possibilité de contrôle est prévue par le biais du formulaire C 3.2A et de la délégation syndicale.

Si l'entreprise ne dispose pas de DS, il y a obligation de déclaration à la plate-forme construction au sein de laquelle toutes les organisations sont représentées. En cas d'abus, l'employeur s'expose à des sanctions (commission d'enregistrement et commission d'agrément).



JOURS DE REPOS

Jours de repos pour 2007

Ponts :

10 avril, 30 avril, 18 mai, 2 novembre

Période principale :

du 24 décembre 2007 au 4 janvier 2008 inclus.

L'ouvrier licencié dans les 60 jours qui précèdent le début de la période principale conserve le droit aux jours de repos à condition qu'il reste chômeur complet jusqu'à la période principale.

DÉLÉGATION SYNDICALE

Une délégation syndicale est mise en place lorsqu'une entreprise occupe au moins 30 ouvriers en moyenne, dans l'année calendrier qui précède l'installation et dont 10% au moins sont membres d'une des organisations syndicales. Ce seuil de 10% est exigé pour chaque organisation qui veut participer à la composition d'une délégation syndicale (DS).

Le nombre de membres est déterminé comme suit:

de 30 à 49 ouvriers:	2 délégués
de 50 à 100 ouvriers:	3 délégués
de 101 à 250 ouvriers:	6 délégués
de 251 à 500 ouvriers:	10 délégués
plus de 500 ouvriers:	14 délégués

Crédit d'heures total par mois:

de 30 à 39 ouvriers et ouvrières: 6 heures au total
de 40 à 49 ouvriers et ouvrières: 10 heures au total
de 50 à 75 ouvriers et ouvrières: 13 heures au total
de 75 à 100 ouvriers et ouvrières: 15 heures au total
de 101 à 250 ouvriers et ouvrières: 21 heures au total
de 251 à 500 ouvriers et ouvrières: 26 heures au total
plus de 500 ouvriers et ouvrières: 41 heures au total

Le mandat dure 4 ans à dater de la notification de candidature.

En l'absence d'initiative syndicale en vue du renouvellement après le délai de 4 ans, ces mandats sont tacitement prolongés.

L'employeur peut mettre un GSM à disposition du délégué et prendre uniquement en charge les frais qui se rapportent à l'usage professionnel de ce GSM. Si le travailleur utilise son propre GSM pour ses tâches comme délégué, il a droit à un remboursement de ces frais propres à l'employeur, estimés forfaitairement à 120 EUR par année. Ce remboursement de frais se produit pour la première fois au 1er juillet 2008. Ensuite, le remboursement interviendra chaque année à la même période. En cas d'année incomplète, on appliquera une règle au prorata (10 EUR par mois complet).

TRAVAIL LE SAMEDI

L'interdiction du travail du samedi reste d'application dans la construction. Mais à la demande des employeurs, le travail du samedi est possible dans certaines circonstances et à des conditions strictes !

Le travail du samedi n'est admis que pour des travaux qui ne peuvent être effectués à aucun autre moment, pour des travaux dont l'exécution en même temps que d'autres activités au même endroit entraîne des risques pour la sécurité ou la santé des ouvriers ou d'autres personnes, ou pour des travaux qui, pour des raisons techniques, ne sont pas combinables avec d'autres activités.

Conditions :

- uniquement sur base volontaire. Aucun ouvrier ne peut être obligé de travailler le samedi ;
- limité à 64 heures par ouvrier par an (AR 213) ;
- avec paiement d'un supplément de 50% pour chaque heure prestée le samedi ;
- avec possibilité de récupération, au choix de l'ouvrier (en cas de récupération, le supplément de 50% est payé au moment de la prestation et le salaire normal est payé au moment de la récupération) ;
- avant chaque travail le samedi, l'ouvrier doit signer un document qui reste disponible ce jour pour inspection ;
- moyennant l'accord des organisations syndicales ;
- dans les entreprises avec une délégation syndicale : l'accord de la majorité de la délégation est requis ;
- dans les entreprises sans délégation syndicale : l'accord des secrétaires syndicaux régionaux est requis.

FRAIS LIÉS À LA SÉLECTION ET À LA SURVEILLANCE MÉDICALE ET AU TACHYGRAPHE

Les frais liés à la sélection et à la surveillance médicale et au suivi médical des conducteurs d'engins, sont supportés par l'employeur.

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

Votre employeur prend à sa charge les frais liés à la carte personnelle pour l'utilisation du tachygraphe. Si l'ouvrier quitte l'entreprise dans la période de 5 années ou s'il est licencié pour motif grave, il est tenu de rembourser une partie de ces frais (prorata temporis)

NETTOYAGE ET ENTRETIEN DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL

L'employeur est responsable de l'entretien et du nettoyage des vêtements de travail. S'il apparaît de l'analyse de risques que les vêtements de travail ne forment aucun risque pour la santé du travailleur et son environnement direct, et si l'employeur ne procède pas à l'entretien et au nettoyage de ceux-ci, l'ouvrier peut procéder lui-même à leur nettoyage et entretien. Dans ce cas, l'employeur paie une indemnité de €0,30 par journée de travail prestée ou commencée.

SÉCURITÉ

Des accords ont été conclus avec le CNAC dans le cadre des nouvelles conventions collectives de travail, de sorte que plus de contrôles des conseillers CNAC seront effectués sur les chantiers pour améliorer la sécurité ainsi qu'un examen des risques relatifs aux fibres minérales et poussière de quartz.

PETIT CHÔMAGE

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, tout en conservant sa rémunération normale, à l'occasion de certains événements familiaux ou pour remplir certaines obligations civiques.

Les journées d'absence sont indemnisées si vous auriez été normalement présent au travail sans l'un des événements ci-dessous.

Si l'évènement qui peut donner lieu à un petit chômage tombe en même temps qu'un jour où vous ne travaillez pas normalement, vous « perdez » alors ce jour. Vous ne pouvez pas récupérer cette journée.

Vous devez avertir votre employeur dans un délai raisonnable (en principe auparavant, et si ce n'est pas possible, dans un délai le plus court possible).

L'évènement qui donne lieu à un petit chômage doit être prouvé au moyen d'un document officiel.

RAISON DE L'ABSENCE	DURÉE DE L'ABSENCE
<i>Mariage</i> du travailleur	Deux jours à choisir par le travailleur au cours de la semaine de l'évènement ou de la semaine suivante.

<p><i>Mariage</i> d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, de la 2^e épouse du père, du 2^e époux de la mère, d'un petit-enfant du travailleur</p>	<p>Le jour du mariage. Le travailleur peut choisir entre le jour du mariage civil ou le jour de la cérémonie religieuse.</p>
<p><i>Ordination ou entrée au couvent</i> d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur du travailleur.</p>	<p>Le jour de la cérémonie.</p>
<p><i>Décès</i> du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle mère, de la 2^e épouse du père, du 2^e époux de la mère du travailleur.</p>	<p>Trois jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour de funérailles.</p>
<p>En cas de <i>décès du partenaire</i> :</p>	<p>un jour supplémentaire</p>

<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grande-mère, d'un petit enfant ou arrière-petit-enfant, d'un beau-fils, d'une belle-fille habitant chez le travailleur</p>	<p>Deux jours à choisir par le travailleur dans la période entre le jour du décès et le jour de funérailles.</p>
<p>Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grande-mère, d'un petit enfant ou arrière-petit-enfant, d'un beau-fils, d'une belle-fille n' habitant pas chez le travailleur</p>	<p>Le jour des funérailles.</p>
<p><i>Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ou de son conjoint</i></p>	<p>Le jour de la cérémonie ou le jour d'activité précédant ou suivant si la cérémonie tombe un dimanche, un jour férié ou d'inactivité habituelle.</p>

<p><i>Participation à un jury, convocation comme témoin devant un tribunal ou comparution à la demande du Tribunal du travail</i></p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.</p>
<p><i>Exercice de la fonction d'assesseur d'un bureau de vote principal ou de tout bureau de vote lors des élections parlementaires, provinciales et communales.</i></p>	<p>Le temps nécessaire</p>
<p><i>Exercice de la fonction d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections parlementaires, provinciales et communales.</i></p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.</p>
<p><i>Exercice de la fonction d'assesseur d'un bureau principal lors des élections du Parlement européen.</i></p>	<p>Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.</p>

CONGÉ PATERNEL ET CONGÉ D'ADOPTION

Naissance d'un enfant du travailleur

Si la paternité de l'ouvrier à l'égard de l'enfant est établie, l'ouvrier a le droit d'être absent du travail pendant 10 jours à l'occasion de la naissance.

Les 10 jours d'absence sont à choisir dans les 30 jours à partir du jour de l'accouchement. Ces journées peuvent être prises en plusieurs fois.

Pour les 3 premiers jours d'absence, le travailleur a droit à sa rémunération normale (payée par l'employeur). Pour les 7 jours suivants, l'ouvrier peut prétendre à une indemnité à charge du régime de l'assurance maladie et invalidité.

Adoption d'un enfant

Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit à un congé d'adoption.

Si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, l'ouvrier aura droit à maximum 6 semaines; si l'enfant a entre 3 et 8 ans, le congé s'étendra sur maximum 4 semaines.

Le congé d'adoption doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers.

Durant les 3 premiers jours d'absence, le travailleur a droit à sa rémunération normale (payée par l'employeur). Pour le reste de la période, le travailleur aura droit à des indemnités à charge de l'assurance maladie-invalidité.

TIMBRES FIDÉLITÉ ET INTEMPÉRIES

Timbres de fidélité

Le montant des timbres de fidélité s'élève à 9% du salaire brut à 100%.

L'exercice commence le 1^{er} juillet pour se terminer le 30 juin de l'année suivante. L'employeur fournit la carte à l'ouvrier au plus tard le 30 septembre de l'exercice suivant.

Timbres par assimilation

Des timbres de fidélité sont accordés par assimilation pour les jours d'incapacité de travail dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle (+ 66%) ainsi que pour une maladie normale ou un accident de droit commun et ce après les 7 jours de salaire hebdomadaire garanti et pour les 12 premiers mois d'interruption de travail.

Toute nouvelle interruption après une reprise du travail de moins de 14 jours est considérée comme une continuation (rechute) de l'interruption de travail précédente.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la période d'assimilation peut même s'élever à plus de 12 mois à condition que l'intéressé reste en incapacité de travail de plus de 66% et qu'il ait aussi reçu un pécule de vacances pour cette période. Cette période court jusqu'à la date de consolidation (soit la fixation du pourcentage définitif d'incapacité).

Le calcul des timbres de fidélité se fait en fonction d'un salaire fictif.

Le montant du timbre de fidélité est de € 4,08 par jour dans le régime de la semaine de 6 jours.

Le Fonds de la Construction établit cette carte automatiquement par année civile et l'envoie aux ayants-droit au cours du mois d'octobre de l'année suivante.

Timbres-intempéries

Le montant des timbres-intempéries est égal à 2% du salaire brut à 100% et est payé aux ouvriers dont l'entreprise ressort soit sous l'indice construction 24 et/ou l'indice construction 54.

L'exercice s'étend du 1er janvier au 31 décembre de la même année.

L'employeur remet sa carte à l'ouvrier au plus tard le 29 avril de l'exercice suivant.

Si la remise ne se fait pas de la main à la main, les cartes sont envoyées sous pli recommandé, au plus tard à la date susmentionnée.

ALLOCATIONS DE CHÔMAGE COMPLÉMENTAIRES

Attention ! Les indépendants en profession complémentaire, avec une activité dans le secteur de la construction n'ont pas droit aux allocations de chômage complémentaires.

Cependant, lorsque l'activité indépendante ne relève pas du secteur de la construction, l'indépendant en profession complémentaire conserve son droit aux indemnités de chômage complémentaires.

Indemnité gel

Conditions d'octroi

- être détenteur d'une carte de légitimation "ayant droit" valable pour l'exercice en cours (du 1/10 au 30/9);
- être mis en chômage temporaire par une entreprise ressortissant à la Commission paritaire de la Construction;
- être mis en chômage temporaire pendant les périodes de gel ou de neige persistante, reconnues indemnifiables par le Conseil d'administration du Fonds de Sécurité d'Existence;
- avoir droit à indemnité de chômage principale.

Le nombre de jours indemnisés est illimité (ils ne sont donc pas déduits du nombre de jours de crédit mentionné sur la carte de légitimation).

Indemnité gel complémentaire spéciale

Cette indemnité est accordée aux travailleurs de la construction pour les jours pendant lesquels ils ont été mis en chômage temporaire pour cause d'intempéries et pour lesquels ils ont reçu une indemnité gel, et ce pendant la période du 1er octobre au 30 avril inclus de l'année suivante.

Le montant journalier forfaitaire de l'indemnité gel complémentaire spéciale est égal à 5,35 EUR brut, dans le régime de 6 jours/semaine.

L'indemnité gel complémentaire spéciale est versée aux intéressés respectivement dans le courant des mois de juin 2008 et juin 2009 par le Fonds de Sécurité d'Existence.

Indemnité construction

Conditions d'octroi

- être détenteur d'une carte de légitimation "ayant droit" valable pour l'exercice en cours (du 1/10 au 30/9);
- être mis en chômage temporaire ou complet par un employeur ressortissant à la Commission Paritaire de la Construction;
- être mis en chômage pendant les périodes de chômage autres que celles couvertes par l'indemnité gel;
- avoir droit à indemnité de chômage principale.

Le nombre de jours indemnisables est limité à 60 jours dans le régime de la semaine de 6 jours.

REMARQUE

Il existe une exception pour les travailleurs qui n'ont pas droit à l'allocation principale de chômage mais qui sont bien en possession d'une carte d'ayant droit pour l'exercice en cours. Dans ce cas, ils peuvent quand même toucher l'allocation complémentaire par l'intermédiaire du Fonds de Sécurité d'Existence.

A cet effet, les documents ci-après sont requis :

- une carte de légitimation valable;
- formulaires originaux C4;
- décision de l'ONEm d'où il ressort que l'intéressé n'a pas droit à l'indemnité de chômage (C29) ou une attestation comparable.

Indemnité licenciement

Conditions d'octroi

- être licencié par un employeur ressortissant à la Commission paritaire de la Construction ;
- avoir moins de 20 ans de service ininterrompu dans cette entreprise;

- être détenteur d'une carte de crédit licenciement, délivrée par l'organisme de paiement et valable pour l'exercice en cours;
- avoir droit à l'indemnité de chômage principale.

Le nombre de jours indemnissables s'élève à 20:

- La carte de crédit licenciement n'est délivrée qu'une seule fois au cours de l'exercice et ce à l'occasion du premier licenciement y donnant droit,
- L'indemnité licenciement est payée soit après épuisement des jours de crédit construction de la carte de légitimation "ayant droit" (pour les jours de chômage complet ou temporaire), soit directement si le bénéficiaire n'est pas détenteur d'une carte de légitimation "ayant droit". (pour les jours de chômage complet)
- Si l'ouvrier est licencié au cours du mois de septembre, il est possible de transférer éventuellement les jours de crédit licenciement d'un exercice à l'autre.

Les montants journaliers (exprimés en tenant compte d'un règlement de 6 jours indemnissables par semaine) des indemnités complémentaires qui sont payées dans le courant de cette convention se montent à :

CARTE DE LÉGITIMATION

Pour obtenir la carte de légitimation “ayant droit” 2007/2008 ouvrant le droit aux indemnités complémentaires de chômage Gel et Construction, l’ouvrier doit pouvoir justifier un certain nombre de jours prestés ou assimilés en 2006:

- 150 jours pour les ouvriers de plus de 57 ans;
- 175 jours pour les ouvriers entre 52 et 56 ans;
- 200 jours pour les ouvriers âgés de moins de 52 ans.

Des mesures d’assouplissement sont prévues:

- en faveur des ouvriers détenteurs de plusieurs cartes antérieures de légitimation “ayant droit”;
- en faveur des ouvriers ayant suivi avec fruit un cours de formation professionnelle accélérée dans le courant de 2006 ou de 2007, en vue d’apprendre un métier de la construction, à condition que l’intéressé soit en possession de la carte de légitimation “ayant droit” se rapportant à 2005;
- en faveur des ouvriers dont l’absence pour cause de maladie a excédé les 12 premiers mois de l’incapacité de travail;
- assimilation des journées de chômage économique en 2006, à raison de 5 jours par carte “ayant droit”.

Des conditions particulières sont prévues pour :

- les jeunes ouvriers de moins de 23 ans
- les jeunes ouvriers de moins de 24 ans
- les ouvriers qui ont suivi en 2006 ou 2007 une formation professionnelle dans un centre de formation professionnelle du FOREm, de l'ORBEm ou du VDAB
- Les ouvriers qui reprennent le travail dans la construction en 2006, après avoir été mis au travail dans un autre secteur par un bureau de placement du FOREm, de l'ORBEm ou du VDAB.
- Les ouvriers de plus de 24 ans
- Les ouvriers qui reprennent le travail dans la construction en 2006, après avoir été mis au travail dans une administration publique par un bureau de placement du FOREm, de l'ORBEm ou du VDAB.

INTERVENTION EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL AVEC UNE ISSUE GRAVE OU MORTELLE

I. Accidents de travail mortels

- Une indemnité principale unique de € 5.350
- Une indemnité complémentaire unique de € 820 par enfant.
- A partir de l'année qui suit le décès, une allocation annuelle de € 820 aux orphelins.

II. Accident de travail ayant entraîné une incapacité de travail de 66% et plus

- indemnité principale unique de € 670 à la demande de l'invalidé ou de son syndicat ;
- indemnité complémentaire unique de € 535 par enfant

III. Incapacité de travail de longue durée due à un accident de travail non mortel, une maladie professionnelle ou une maladie ou un accident de droit commun

Une indemnité journalière est octroyée: la période d'intervention débute le 31ème jour pour se terminer lorsque l'incapacité prend fin et au plus tard le 337ème jour.

Le montant journalier s'élève à:

€ 2,68 à partir du 31ème jour jusqu'au 56ème jour inclus ;

€ 3,67 à partir du 57ème jour.

L'indemnité est payée pour 5/7 du nombre de jours calendrier de l'incapacité. Une retenue fiscale directe de 22% est effectuée.

PRÉPENSION

1. A partir de 58 ans (du 1.1.2007 au 31.12.2008)

Condition d'octroi de l'indemnité complémentaire :

- être licencié par une entreprise de la construction au cours de la période de validité de la CCT entre l'âge de 58 et de 65 ans;
- avoir atteint l'âge de 58 ans au moment où le contrat prend fin;
- avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée;
- avoir droit aux allocations de chômage;
- justifier au moins 10 ans de carrière professionnelle dans la construction. (On entend par carrière professionnelle, les prestations et les périodes assimilées prises en considération pour l'octroi d'une carte de légitimation) = (disposer d'au moins 10 cartes de légitimation "ayant droit");
- avoir obtenu au moins 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 dernières années précédant la mise en inactivité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années;
- justifier d'une ancienneté de 25 ans de travail salarié (attention : Dans le cadre du Pacte de solidarité entre Générations, l'ouvrier qui prend sa prépension après le 31/12/2007 devra, dans certains cas, justifier d'une ancienneté de 35 ans de travail salarié. Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à contacter nos services.
- le contrat de travail de l'ouvrier doit prendre fin durant la période couverte par la CCT;

- le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis des ouvriers licenciés peut cependant prendre fin au-delà de la période de validité de la CCT, à condition que ces ouvriers aient atteint l'âge minimum de 58 ans dans le courant de cette période de validité. A partir de 60 ans il n'y a plus d'obligation de remplacement.

2. A partir de 56 ans (du 1.1.2007 au 31.12.2008)

Condition d'octroi de l'indemnité complémentaire :

- avoir atteint l'âge minimum de 56 ans au moment de la fin du contrat de travail;
- avoir fourni à l'employeur une attestation du médecin du travail confirmant l'incapacité à poursuivre l'activité professionnelle.

Cette attestation doit être fournie pour chaque autre étape de la procédure;

- pouvoir justifier d'une ancienneté de 10 ans dans le secteur de la construction (= 10 cartes de légitimation);
- avoir obtenu au moins 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 dernières années ou 7 cartes au cours des 15 dernières années avant la mise en inactivité;
- pouvoir justifier au moins 33 années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié;
- bénéficier d'allocations de chômage;
- avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée;
- le contrat de travail des ouvriers doit prendre fin pendant de la période de validité de la CCT;
- le délai de préavis ou la période couverte par une indemnité de préavis des ouvriers licenciés peut cependant venir

à terme au-delà de la période de validité de la CCT pour autant que les travailleurs aient atteint l'âge minimum de 56 ans pendant la période couverte par la CCT.



Montant mensuel de l'allocation complémentaire pour les 3 catégories:

- 152,11 EUR si le salaire horaire de l'ouvrier est inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IA;

- 159,42 EUR si le salaire horaire de l'ouvrier est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IA, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie II;

- 180,42 EUR si le salaire horaire de l'ouvrier est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie II, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IIA;

- 189,14 EUR si le salaire horaire de l'ouvrier est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IIA, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie III;

- 212,84 EUR si le salaire horaire de l'ouvrier est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie III, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IV;

- 240,11 EUR si le salaire horaire de l'ouvrier est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IV.

- 273,51 EUR pour l'ouvrier qui a eu pendant 10 ans ininterrompus au moins la qualification de chef d'équipe B;

- 306,91 EUR pour l'ouvrier qui a eu pendant 10 ans ininterrompus au moins la qualification de contremaître.

Pour les ouvriers appartenant à la catégorie “travailleurs qui cohabitent avec un conjoint ne disposant d’aucun revenu professionnel”, les montants sont augmentés de € 55,50.

Le montant de l’indemnité complémentaire versée au mois de décembre est majoré de:

- € 122,50 pour les chefs de ménage
(ayant charge de famille)
- € 61,25 pour les autres

Une cotisation de solidarité de 3,5% est retenue sur le montant total des allocations de chômage et de la prépension pour les prépensionnés qui ne sont pas chefs de famille. Cette retenue s’effectue intégralement sur l’indemnité complémentaire de prépension.

S’il y a des problèmes quant à l’accès au régime, cette problématique peut être portée devant le bureau de conciliation de la commission paritaire.

3) Prépension à 56 ans avec 40 ans de carrière (à partir du 1/1/2008)

Les conditions normales d’ancienneté pour la construction sont ici également d’application : disposer de 10 cartes d’ayant droit dont 5 au cours des 10 dernières années ou 7 cartes au cours des 15 dernières années.

PREPENSION A MI-TEMPS

Condition d'octroi de l'indemnité complémentaire :

- avoir atteint l'âge de 57 ans;
- compter au moins 25 années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié;
- pouvoir prouver au moins 10 ans de carrière professionnelle dans le secteur de la construction (=10 cartes de légitimation « ayant droit »);
- avoir une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise où ils réduisent leurs prestations de travail;
- avoir obtenu au moins 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 dernières années précédant la réduction des prestations de travail, ou 7 cartes au cours des 15 dernières années;
- avoir convenu avec l'employeur les modalités de la réduction des prestations de travail.

Allocation complémentaire

L'indemnité complémentaire ne peut être inférieure à la moitié de l'indemnité forfaitaire octroyée à l'ouvrier appartenant à la même catégorie professionnelle et qui accède à la prépension complète.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT:

Conditions :

- avoir atteint l'âge de 58 ans et à ce moment, avoir au moins 15 ans du service dans le secteur de la construction (= 15 cartes de légitimation "ayant droit") ;
- avoir reçu au moins 5 cartes de légitimation "ayant droit" pendant les dernières 10 années ou 7 cartes pendant les 15 dernières années avant la mise en inactivité ;
- bénéficier d'une prestation accordée en cas d'inactivité totale dans le cadre d'un des volets suivants de la sécurité sociale:
 - o l'assurance chômage, pour autant que les allocations soient octroyées au plus tôt à partir de l'âge de 52 ans. Si le bénéficiaire a perdu son emploi avant l'âge de 52 ans, il doit disposer d'au moins 25 cartes de légitimation "ayant droit";
 - o l'assurance maladie-invalidité, l'assurance contre les accidents de travail ou le régime des maladies professionnelles. Si l'inactivité a pris cours avant l'âge de 52 ans, le bénéficiaire des prestations doit disposer d'au moins 20 cartes de légitimation "ayant droit";
- avoir eu comme dernier employeur une entreprise du secteur de la construction.

Les ouvriers de la construction qui ont atteint l'âge de 58 ans avant le 1^e juillet 2005 peuvent bénéficier de l'allocation sociale complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans (ou jusqu'à leur pension s'ils prennent une pension anticipée) à condition d'avoir introduit, avant le 1^e octobre 2005 leur demande correctement complétée.

Les ouvriers qui atteignent l'âge de 58 ans à partir de 1^e juillet 2005 ou les ouvriers qui introduisent leur demande à partir du 1^e octobre 2005 ne peuvent prétendre à l'allocation sociale complémentaire que jusqu'au dernier jour du mois où ils atteignent l'âge de 60 ans.

Les montants bruts mensuels sont les suivants:

- 109,07 EUR s'il s'agit d'un ouvrier non qualifié;
- 130,37 EUR s'il s'agit d'un ouvrier spécialisé;
- 151,64 EUR s'il s'agit d'un ouvrier qualifié du premier échelon;
- 172,93 EUR s'il s'agit d'un ouvrier qualifié du deuxième échelon ou d'un ouvrier qui a eu une qualification supérieure.

Les ouvriers qui satisfont aux conditions et sont en possession d'au moins 20 cartes de légitimation "ayant droit" obtiennent les montants bruts mensuels suivants :

- 127,27 EUR s'il s'agit d'un ouvrier non qualifié;
- 151,88 EUR s'il s'agit d'un ouvrier spécialisé;
- 179,90 EUR s'il s'agit d'un ouvrier qualifié du premier échelon;
- 203,87 EUR s'il s'agit d'un ouvrier qualifié du deuxième échelon ou d'un ouvrier qui a eu une qualification supérieure.

Pour les mesures d'accompagnement dans le cadre du chômage, les montants de l'allocation sociale complémentaire sont diminués du complément d'ancienneté. Un montant minimum de € 49,58 reste cependant toujours garanti depuis le 1/1/1995

Pour les mesures d'accompagnement des autres statuts, l'indemnité complémentaire est diminuée d'un précompte de 11%.

Il n'y a pas de cumul possible entre l'indemnité mensuelle "mesures d'accompagnement" et l'indemnité annuelle "pécule de vacances invalides".

A partir de l'âge de 58 ans, le pécule de vacances invalides n'est plus versé que pour les douzièmes restants de l'année précédente.

INDEMNITE POUR LES PLUS DE 58 ANS

Les ouvriers qui après l'âge de 58 ans poursuivent leur prestations de travail sur base volontaire, reçoivent une indemnité complémentaire unique du FSE. Pour y avoir droit, les ouvriers doivent satisfaire aux conditions relatives à l'attribution de l'indemnité complémentaire de prépension.

Cette indemnité est accordée lorsque la carrière professionnelle est complètement terminée et au plus tôt à partir de 60 ans.

Le montant de l'indemnité est fixé à 2000 EUR par année que l'ouvrier a continué à prester après l'âge de 58 ans et jusqu'à l'âge de 65 ans.

Ce montant est également accordé pro rata temporis aux ouvriers qui arrêtent définitivement leur activité professionnelle entre l'âge de 60 et 65 ans.

Des indemnités de sécurité d'existence qui auraient éventuellement déjà été perçues pour les périodes d'incapacité de travail entre 58 et 65 ans sont déduites de l'indemnité totale.

PENSIO B: LA PENSION COMPLÉMENTAIRE (2ÈME PILIER)

Lorsque vous partez en pension de retraite (au plus tôt à 60 ans), vous avez droit à une prime de pension complémentaire

Depuis le 1er janvier 2007, chaque travailleur de la construction épargne pour une Pension Sectorielle Complémentaire. Combien vous épargnez dépend de votre salaire et de votre ancienneté dans le secteur. Lors du départ en pension, vous recevez cet argent épargné (avec des intérêts).

Les travailleurs de la construction inactifs (bénéficiaire au 31 décembre 2006 de l'un des régimes ci-après : prépension construction, pécule de vacances invalides, mesures d'accompagnement ou rente de pension annuelle) perçoivent une rente annuelle de € 1462,57

Les travailleurs de la construction actifs dans les dispositions de transition (carte de légitimation ayant droit ou non ayant droit pour 2004 et / ou 2005, 2006 et minimum 10 cartes de légitimation ayant droit) et les invalides qui reprennent le travail après le 1/1/2007 ont toujours une indemnité brute garantie de € 1462,57.

Conditions lors de la mise en pension : 15 cartes de légitimation d'ayant droit dont 5/7 au cours des 10/15 dernières années.

Dernier employeur : construction.

Les travailleurs de la construction actifs qui ne sont pas dans les dispositions de transition : montant épargné en fonction de la carrière.

AVANTAGES POUR LES VEUVES

Les veuves de travailleurs de la construction inactifs (bénéficiaire au 31 décembre 2006 de l'un des régimes ci-après: prépension construction, pécule de vacances invalides, mesures d'accompagnement ou rente de pension annuelle) reçoivent une indemnité annuelle de € 200 pendant une période de maximum 10 ans.

Les veuves de travailleurs de la construction actifs dans les dispositions de transition (carte de légitimation ayant droit ou non ayant droit pour 2004 et / ou 2005, 2006 et minimum 10 cartes de légitimation ayant droit) reçoivent le montant épargné de l'ouvrier et une prime complémentaire unique de 2000 EUR (année de décès 2007) à 200 EUR (année de décès 2016).

Les veuves de travailleurs de la construction actifs qui ne sont pas dans les dispositions de transition : montant épargné.

PÉCULE DE VACANCES DES TRAVAILLEURS INVALIDES

Conditions

- avoir eu au moins 15 ans de service dans le secteur de la construction (= 15 cartes de légitimation "ayant droit");
- prouver que le dernier employeur avant le début de la suspension des prestations précédant l'invalidité appartenait au secteur de la construction;
- avoir obtenu au moins 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 dernières années ou 7 cartes de légitimation au cours des 15 dernières années précédant l'état d'invalidité;
- prouver, à l'aide d'une attestation qu'on était en d'invalidité au cours de l'année d'exercice de vacances;
- avoir épuisé son droit aux pécule de vacances légal;

Le pécule de vacances s'élève à € 525 et est payé vers le mois de juillet pour l'exercice précédent. Le pécule fait l'objet d'une retenue d'un précompte de 17%.

Le FSE envoie chaque année, dans le courant du mois de janvier, un formulaire de renouvellement aux intéressés.

ALLOCATION D'UNE PRIME D'ANCIENNETÉ

Un ouvrier qui, à partir du 1er juillet 2007, atteint une ancienneté ininterrompue de 25 ans au sein de la même entreprise, a droit à une prime brute unique de 400 EUR.

Un ouvrier qui justifie au 1er juillet 2007 d'une ancienneté de 35 ans ininterrompus au sein de la même entreprise, ou qui atteint cette ancienneté après cette date, a droit à une prime brute unique de 600 EUR.

L'employeur est tenu de payer la prime en question le jour auquel l'ouvrier atteint son ancienneté, ou au plus tard le premier jour de paiement suivant.



JOUR DE CARENCE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

En cas d'incapacité de travail, l'employeur paiera une fois par an, par ouvrier, le jour de carence pour les ouvriers qui ont une ancienneté ininterrompue de plus de trois ans au sein de la même entreprise.

Par année, l'employeur paie à l'ouvrier qui a une ancienneté ininterrompue de plus de 5 ans au sein de la même entreprise le salaire garanti pour sa deuxième période d'incapacité de travail inférieure à 14 jours, selon les mêmes règles et à partir du même moment que pour une période d'incapacité de travail d'au moins 14 jours.

Ce jour de carence fait partie de la période de salaire garanti.

En cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail pendant lequel l'ouvrier aurait normalement travaillé.

INDEMNITÉ DE PROMOTION (FOSECO)

Conditions

- Avoir obtenu au moins 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 années ou 7 cartes au cours des 15 dernières années précédant l'introduction de la demande. (Ces 5 ou 7 cartes de légitimation ayant droit doivent porter sur des prestations effectuées après 1970) ;
- Une de ces cartes doit être la carte de l'année de service en cours;
- Avoir obtenu un prêt hypothécaire après le 31.12.70 pour l'acquisition, la construction, la transformation, l'amélioration, l'agrandissement ou la restauration de la maison ou de l'appartement qui est la résidence principale du demandeur;
- L'emprunt doit être accordé selon les modalités et conditions propres aux emprunts hypothécaires et doit porter sur minimum € 2.478,94 avec un maximum de € 69.000 ;
- Le montant est de 1% du capital encore à rembourser avec un maximum de € 383 et un minimum de € 12,39.

Vous devez demander l'indemnité de promotion via la CGSLB.

DELAIS DE PREAVIS

Durée de l'occupation:	EMPLOYEUR	TRAVAILLEUR
- 6 mois	3 jours	1 jour
6 mois à 3 ans	14 jours	7 jours
3 ans à – 20 ans	28 jours	14 jours
20 ans et plus	56 jours	28 jours

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	3
LES SALAIRES	5
Les salaires minimums	5
Travail en équipes successives	7
INDEMNITÉ POUR USURE D'OUTILS	8
VÊTEMENTS DE PROTECTION	8
FRAIS DE TRANSPORT ET INDEMNITÉ DE MOBILITÉ	9
LOGEMENT ET NOURRITURE	11
L'INTÉRIM DANS LA CONSTRUCTION	12
JOURS DE REPOS	15
DÉLÉGATION SYNDICALE	16
TRAVAIL LE SAMEDI	18
FRAIS LIÉS À LA SÉLECTION ET À LA SURVEILLANCE MÉDICALE ET AU TACHYGRAPHE	19
NETTOYAGE ET ENTRETIEN DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL	20
SÉCURITÉ	21
PETIT CHÔMAGE	22
CONGÉ PATERNEL ET CONGÉ D'AOPCION	26
Naissance d'un enfant du travailleur	26
Adoption d'un enfant	26
TIMBRES FIDÉLITÉ ET INTEMPÉRIES	27
Timbres de fidélité	27
Timbres par assimilation	27
Timbres-intempéries	28
ALLOCATIONS DE CHÔMAGE COMPLÉMENTAIRES	29
Indemnité gel	29
Indemnité gel complémentaires spéciale	30

Indemnité construction	30
Indemnité licenciement	31
CARTE DE LÉGITIMATION	34
INTERVENTION EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL AVEC UNE ISSUE GRAVE OU MORTELLE	36
I. Accidents de travail mortels	36
II. Accident de travaux ayant entraîné une incapacité de travail de 66 % et plus	36
III. Incapacité de travail de longue durée due à un accident de travail non mortel, une maladie professionnelle ou une maladie ou un accident de droit commun	36
PRÉPENSION	37
1. A partir de 58 ans	37
2. A partir de 56 ans	38
3. Prépension à 56 ans avec 40 ans de carrières	41
PRÉPENSION A MI-TEMPS	42
Montant mensuel de l'allocation complémentaire à partir du 1er janvier 2005	42
MESURES D'ACCOMPAGNENT	43
INDEMNITE POUR LES PLUS DE 58 ANS	46
PENSIO B: LA PENSION COMPLÉMENTAIRES (2ÈME PILIER)	47
AVANTAGES POUR LES VEUVES	48
PÉCULE DE VACANCES DES TRAVAILLEURS INVALIDES	49
ALLOCATION D'UNE PRIME D'ANCIENNETÉ	50
JOUR DE CARENCE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL	51
INDEMNITÉ DE PROMOTION (FOSECO)	52
DELAIS DE PREAVIS	53
SOMMAIRE	54

**Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique
(CGSLB)**

Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles
Tél. : 02/558.51.50 – Fax : 02/558.51.51
<http://www.cgsלב.be> - E-mail : cgsלב@cgsלב.be

Brabant wallon
brabant.wallon@cgsלב.be

1300 WAVRE	Avenue des Déportés 31-33	010/24.61.16
1370 JODOIGNE	Av. des Cdts Borlée 19E	010/81.10.13
1400 NIVELLES	Rue des Vieilles Prisons 7	067/21.10.09

Zone de Bruxelles
zone.bruxelles@cgsלב.be

1000 BRUXELLES	Boulevard Baudouin 11/1	02/206.67.11
1030 BRUXELLES	Rue Richard Vandevelde 66	02/242.09.57
1070 BRUXELLES	Boulevard Poincaré 72	02/558.52.40

Charleroi
charleroi@cgsלב.be

6000 CHARLEROI	Avenue des Alliés 8	071/20.80.30
----------------	---------------------	--------------

Hainaut central

hainaut.central@cgslb.be

7000 MONS	Boulevard Gendebien 9	065/31.12.67
7100 LA LOUVIERE	Rue Charles Nicaise 1	064/22.20.21

Hainaut occidental

hainaut.occidental@cgslb.be

7500 TOURNAI	Place Crombez 17	069/22.32.25
7700 MOUSCRON	Rue Aloïs Denreep 1	056/84.57.29
7780 COMINES	Rue de la Gare 59	056/55.50.93
7800 ATH	Rue de l'Esplanade 6	068/55.36.18
7890 ELLEZELLES	Rue d'Audenarde 44	068/54.24.15
7900 LEUZE	Grand'Rue 4/6	069/66.13.70

Liège

liege@cgslb.be

4000 LIEGE	Boulevard Piercot 11	04/223.07.88
4300 WAREMME	Place Ernest Rongvaux 1a	019/32.76.76
4500 HUY	Rue C. et L. Godin 5	085/23.32.47
4800 VERVIERS	Rue de Bruxelles 35b	087/47.55.97

Wallonie sud

wallonie.sud@cgslb.be

5000 NAMUR	Rue Borgnet 12/1	081/23.07.93
5060 SAMBREVILLE	Rue des 2 Auvelais 1	071/74.11.32
5580 ROCHEFORT	Avenue d'Alost 2	084/22.27.15
6700 ARLON	Rue Général P. Molitor 24	063/21.74.54

NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is printed at the top center. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is printed at the top center. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is centered at the top. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is printed at the top center. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is printed at the top center. The page contains 15 horizontal dashed lines for writing.

NOTES

A blank sheet of lined paper with a blue border and rounded corners. The word "NOTES" is centered at the top. The page contains 15 horizontal dashed blue lines for writing.