

HOOFDSTUK II – ARBEIDSREGLEMENTERING

1. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN	7
1.1 Normale arbeidsduur	7
1.1.1 Algemeen.....	7
1.1.2 Opgelet: verplaatsingstijd.....	7
1.2 Het arbeidsreglement.....	7
1.2.1 Wijziging van de uren:	8
1.2.2 Bekendmaking wijziging uren 24 uur vooraf.....	8
1.2.3 Tussen 6 en 19 uur	8
1.2.4 Rusttijden	8
2. ALGEMENE BEGRIPPEN ARBEIDSDUUR.....	9
2.1 De interne grens	9
2.1.1 Definitie	9
2.1.2 Grenzen	9
2.1.3 Rusttijd en recuperatie	10
3. ZATERDAGWERK.....	11
3.1 Koninklijk Besluit 213	11
3.1.1 In bepaalde omstandigheden:.....	11
3.1.2 Onder strikte voorwaarden:.....	12
3.1.3 Mits akkoord van de vakbond:	12
3.2 Ongeval, dringende herstelling en onvoorziene noodzaak:.....	13
3.2.1 Arbeidsvoorwaarden bij ‘ongeval’ en ‘herstelling’:.....	13
3.2.2 Arbeidsvoorwaarden bij ‘onvoorziene noodzaak’:.....	13
3.3 Handel in bouwmaterialen.....	13
3.3.1 Specifieke situaties	13
4. AFWIJKENDE STELSLS BINNEN DE BOUWSECTOR.....	14
4.1 Kleine flexibiliteit.....	14
4.1.1 Algemeen.....	14
4.1.2 Grenzen	14
4.1.3 Overloon en recuperatie	14
4.1.4 Procedure	14
4.2 Maximulm 180 uur: Koninklijk besluit 213.....	14
4.2.1 Algemeen.....	14
4.2.2 Grenzen	14

4.2.3	Inhaalrust en recuperatie	15
4.2.4	Procedure	15
4.2.5	Belastingsvermindering	16
4.2.6	Andere belangrijke punten.....	16
4.3	Ver verwijderde werf.....	19
4.3.1	Algemeen.....	19
4.3.2	Grenzen	19
4.3.3	Vergoeding	19
4.3.4	Inhaalrust/ recuperatie	19
4.3.5	Procedure	19
4.4	Ploegenarbeid.....	19
4.4.1	Algemeen.....	19
4.4.2	Grenzen	19
4.4.3	Vergoeding	19
4.4.4	Inhaalrust/ recuperatie	20
4.4.5	Procedure	20
4.5	Continu-arbeid.....	20
4.5.1	Algemeen.....	20
4.5.2	Grenzen	20
4.5.3	Vergoeding	20
4.5.4	Inhaalrust/ recuperatie	20
4.5.5	Procedure	20
4.6	Vorbereidend werk en nawerk.....	20
4.6.1	Algemeen.....	20
4.6.2	Grenzen	21
4.6.3	Vergoeding	21
4.6.4	Inhaalrust/ recuperatie	21
4.7	Flexibele arbeidsweek: sectorale regeling van 9u/dag of 10u/dag.....	22
4.7.1	Algemeen.....	22
4.7.2	Grenzen	22
4.7.3	Vergoeding	22
4.7.4	Inhaalrust / recuperatie.....	23
4.7.5	Procedure	23
4.8	Nachtarbeid	24
4.8.1	Algemeen.....	24
4.8.2	Grenzen	25

4.8.3	Vergoeding	25
5.	BIJKOMENDE AFWIKKENDE STELSLS - TIJDELIJK OVERWERK.....	25
5.1	Buitengewone vermeerdering van het werk.....	25
5.1.1	Algemeen.....	25
5.1.2	Grenzen	25
5.1.3	Procedure	25
5.1.4	Vergoeding	26
5.1.5	Inhaalrust.....	26
5.2	Werken vereist door een onvoorziene noodzakelijkheid	26
5.2.1	Algemeen.....	26
5.2.2	Grenzen	26
5.2.3	Procedure	26
5.2.4	Vergoeding	27
5.2.5	Inhaalrust.....	27
5.3	Ongeval en dringende herstellingen	27
5.3.1	Algemeen.....	27
5.3.2	Grenzen	27
5.3.3	Vergoeding	27
5.3.4	Inhaalrust.....	28
6.	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN.....	28
6.1	Grote flexibiliteit.....	28
6.1.1	Algemeen.....	28
6.1.2	Grenzen	28
6.1.3	Procedure	28
6.1.4	Vergoeding en inhaalrust	28
7.	VRIJWILLIGE OVERUREN.....	28
7.1	Wet Peeters.....	28
7.1.1	Algemeen.....	28
7.1.2	Grenzen	29
7.1.3	Procedure	29
7.1.4	Vergoeding	29
7.1.5	Inhaalrust.....	29
8.	HANDEL IN BOUWMATERIALEN	29
8.1	Algemeen.....	29
8.2	Grenzen	29
8.3	Procedure	30

8.4	Vergoeding en inhaalrust	30
9.	BETONCENTRALES	30
9.1	Algemeen.....	30
9.2	Grenzen	30
9.3	Vergoeding	30
9.4	Maaltijdvergoeding	30
9.5	Inhaalrust/ recuperatie	30
9.6	Procedure	31
10.	BELASTINGVERMINDERING	31
11.	UITGESTELDE BETALING	32
12.	BESCHIKBAARHEIDSTIJD VOOR VRACHTWAGENCHAUFFEURS.....	32
12.1	Algemeen.....	32
12.2	Grenzen	32
12.3	Vergoeding	32
12.4	Procedure	32
13.	TIJDELIJKE WERKLOOSHEID	33
13.1	C3.2A formulier:	33
13.2	Wat bij slecht weer op de werf?	34
13.3	Ziekte:	34
13.4	Ontslag:.....	34
14.	ECONOMISCHE WERKLOOSHEID	34
14.1	Kennisgeving:.....	34
14.2	Hoe moet de kennisgeving gebeuren?.....	34
14.3	Welke vermeldingen moet de kennisgeving bevatten?	35
14.4	Duur:.....	35
14.5	Werkhervatting:	35
14.6	Sanctie:	35
14.7	Syndicale delegatie:.....	35
15.	DE NIET-BEGONNEN OF ONDERBROKEN WERKDAG	35
15.1	Algemene wetgeving:	35
15.2	Bijzondere regeling voor de ruwbouw:	36
15.3	Onder welke voorwaarden betaalt de werkgever de 50%?	36
16.	DE SCHORSING WEGENS SLECHT WEER.....	36
17.	HET VORSTVERLET	36
18.	ONTSLAG	37
18.1	Ontslag om dringende reden.....	37

18.2	Economische werkloosheid / weerverlet.....	37
19.	DE OPZEGGINGSTERMIJN.....	37
19.1	Algemeen.....	37
19.2	Ontslagcompensatievergoeding (OCV).....	39
19.3	Sanctie: verbrekingsvergoeding.....	40
19.4	Vrijstelling van prestaties.....	40
19.5	Afwezigheid tijdens de opzeg.....	40
19.6	Schorsing van de opzeggingstermijn.....	41
19.7	Voorlopige hechtenis.....	41
19.8	Hoe wordt het opzeg gegeven ?.....	41
19.8.1	Voorbeeld van een opzeg gegeven door de arbeider.....	42
20.	KLEIN VERLET.....	43
21.	FEESTDAGEN.....	45
21.1	Tijdens een schorsing.....	45
21.2	Na ontslag.....	45
21.3	Feestdagen van Kerstdag en 1 januari.....	46
22.	ARBEIDSREGLEMENT.....	46
22.1	Algemeen.....	46
22.2	Voorbeeld arbeidsreglement voor werkgevers en werklieden uit het bouwbedrijf.....	47
23.	VORMING EN OPLEIDING.....	56
23.1	Algemeen.....	56
23.2	Opleidingen voor arbeiders.....	56
23.2.1	Tijdens de werkuren:.....	56
23.2.2	Winteropleiding.....	56
23.2.3	Zaterdag- en avondopleidingen.....	56
23.3	Bouwingroeibanen (BIB) (2019-2020).....	57
23.3.1	Algemeen.....	57
23.3.2	Loon van de jongere.....	57
23.4	Stelsel alternerend leren.....	57
23.5	Basisopleiding voor werkzoekenden.....	59
24.	UITZENDARBEID IN DE BOUW.....	59
24.1	Vervanging van een zieke bouwvakker.....	59
24.2	Tijdelijke vermeerdering van het werkvolume.....	60
24.2.1	Uitzendarbeid bij invulling van een vacante betrekking bij de gebruiker met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking (instroom).....	60

24.2.2	Voorwaarden waaraan de onderneming moet voldoen om beroep te mogen doen op uitzendkrachten.....	60
24.2.3	Het aantal werkbare dagen.....	61
24.2.4	Sancties.....	62
25.	TER BESCHIKING STELLEN VAN PERSONEEL.....	62
25.1	Definities.....	62
25.2	Toepassingsvoorwaarden.....	63
25.3	Administratieve bepalingen	63
26.	OUTPLACEMENT.....	65
26.1	Algemeen.....	65
26.2	Wie heeft recht op outplacement?.....	65
26.3	Wie betaalt?	65
26.4	Wie organiseert het?.....	65
26.5	Verloop van outplacement.....	65
26.6	Werkwijze voor de werknemer.....	66
26.7	Werkwijze voor de werkgever.....	66
26.8	Outplacementbegeleiding door de werkgever die zich beroept op het einde van de arbeidsovereenkomst voor medische overmacht.....	67
26.8.1	Voor de werkgever	67
26.8.2	Voor de werknemer.....	67

HOOFDSTUK II – ARBEIDSREGLEMENTERING

1. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

De wetgeving maakt een onderscheid tussen:

- De vaste arbeidsuren, dit is het normale arbeidsregime in de onderneming. Het uurrooster ervan ligt vast in het arbeidsreglement;
- En het tijdelijk overwerk, dit zijn de overuren die uitzonderlijk en wegens specifieke omstandigheden gepresteerd worden bovenop de vaste arbeidsuren.

Wij beperken ons hier tot de hoofdlijnen van de reglementering die van toepassing is in de bouw: CAO van 22 december 2005 inzake arbeidstijdorganisatie in de bouw.

1.1 Normale arbeidsduur

(CAO van 22 december 2005 - arbeidstijdorganisatie)

1.1.1 Algemeen

De arbeidsduur in de bouw bedraagt:

- 8 uur per dag
- 40 uur per week

De arbeidsduurvermindering tot 38 uur/week wordt op jaarbasis gerealiseerd door de toekenning van 12 rustdagen. Deze regel wordt standaard toegepast.

1.1.2 Opgelet: verplaatsingstijd

De volgende tijd wordt niet beschouwd als arbeidstijd:

- ofwel de tijd van de eerste verplaatsing van de exploitatiezetel naar de bouw- plaats indien deze verplaatsing wordt voorafgegaan door het laden van de bestelwagen op de exploitatiezetel;
- ofwel de tijd van de laatste verplaatsing van de bouwplaats naar de exploitatie- zetel indien deze verplaatsing wordt gevolgd door het lossen van de bestelwagen op de exploitatiezetel.

Voorwaarde: het laden of lossen van het materiaal en/of materieel, nodig voor de uitvoering van het werk, mag niet langer duren dan 5 minuten (duurt het langer dan 5 minuten, dan wordt de verplaatsingstijd beschouwd als arbeidstijd).

De verplaatsingstijd wordt niet vergoed met loon en wordt niet meegerekend als arbeidsduur. De verplaatsing wordt enkel vergoed met de verplaatsings- en/of mobiliteitsvergoeding.

1.2 Het arbeidsreglement

De dagen en de uren waarop gewerkt wordt, moeten vermeld staan in het arbeidsreglement. Het arbeidsreglement vermeldt de aanvang en het einde van de gewone werkdag, evenals het tijdstip en de duur van de rusttijden.

In elke bouwonderneming moet er een arbeidsreglement voorhanden zijn, met daarin de van toepassing zijnde uurroosters. Elke arbeider moet hiervan een kopie gekregen hebben. Dit arbeidsreglement moet ter beschikking zijn op elke werf.

Zie verder: hoofdstuk "Arbeidsreglement".

1.2.1 Wijziging van de uren

De uren kunnen enkel gewijzigd worden na wijziging van het arbeidsreglement. Hiervoor dient een bijzondere procedure te worden gevolgd.

Deze procedure waarborgt het overleg en de inspraak van de syndicale delegatie en de arbeiders.

Zie punt 22 "Arbeidsreglement".

1.2.2 Bekendmaking wijziging uren 24 uur vooraf

De termijn voor de bekendmaking van een wijziging van uurregeling wordt in het arbeidsreglement opgenomen. Behoudens uitzonderlijke situaties bedraagt deze termijn ten minste 24 uur vooraf.

Geen arbeid buiten het uurrooster:

Het is verboden arbeid te verrichten buiten de arbeidstijden die vermeld staan in het arbeidsreglement.

Van dit principe kan uitsluitend in de volgende gevallen zeer tijdelijk worden afgeweken (zie verder voor afwijkende regelingen):

- mits aanplakking van een bericht, minstens 24 uur ervoor:
 - buitengewone vermeerdering van het werk
- zonder voorafgaand bericht:
 - werken vereist door een onvoorziene noodzakelijkheid
 - ongeval en dringende herstellingen.

1.2.3 Tussen 6 en 19 uur

De cao van 22 december 2005 bepaalt dat de grenzen voor het begin en einde van de arbeidsdag vastgesteld zijn tussen 6 en 19 uur.

Hierop is er een uitzondering voor de ondernemingen die betrokken zijn bij de levering van bouwmaterialen. Zie punt 8 "Handel in bouwmaterialen".

1.2.4 Rusttijden

- De werknemers hebben in elk tijdvak van 24 uur tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid recht op ten minste 11 opeenvolgende uren rust.
- Deze rusttijd komt bovenop de zondagsrust (of de vervangende inhaalrust), dit geeft dan een werkonderbreking van 35 opeenvolgende uren.
- Er kan hiervan worden afgeweken in de volgende gevallen: onvoorziene noodzakelijkheid, ongevallen, dringende arbeid aan machines of materieel, arbeid gekenmerkt door opgesplitste werkperiodes en ploegenarbeid.

2. ALGEMENE BEGRIPPEN ARBEIDSDUUR

2.1 De interne grens

2.1.1 Definitie

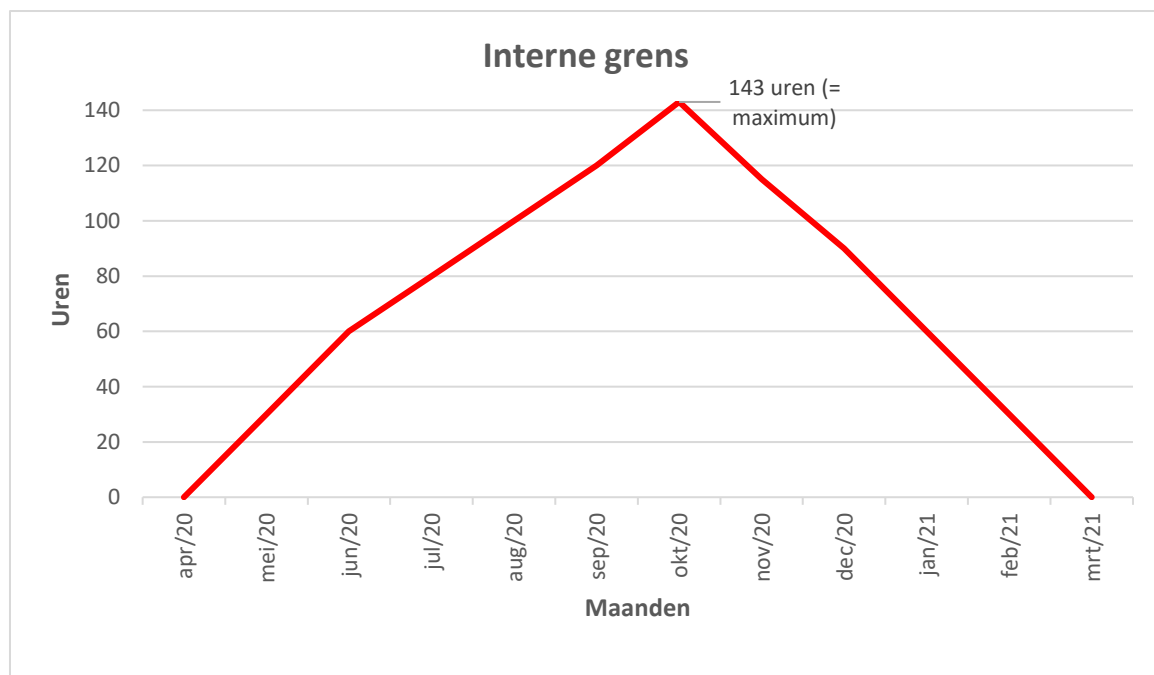
De interne grens van de arbeidstijd is het maximum aantal uren van overschrijding van de normale wekelijkse arbeidstijdgrens dat moet worden ingehaald. De uren moeten worden ingehaald binnen een bepaalde periode die referentieperiode genoemd wordt.

In de bouw werd de referentieperiode vastgelegd op 1 jaar (= annualisering). Deze begint in principe op 1 april van het jaar x en eindigt op 31 maart van het jaar x+1.

2.1.2 Grenzen

De interne grens bedraagt 143 uren. Een uitzondering werd voorzien voor arbeiders die tewerkgesteld worden in ondernemingen die hoofdzakelijk wegenwerken uitvoeren (met uitsluiting van het aanleggen van ondergrondse leidingen en kabels) en voor wie de overheid oplegt om in het weekend, op feestdagen of 's nachts te werken. Voor deze categorie van arbeiders werd de interne grens opgetrokken tot 280 uur (Art. 3 CAO van 30 september 2019 - Uitvoering van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 voor bepaalde ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf)

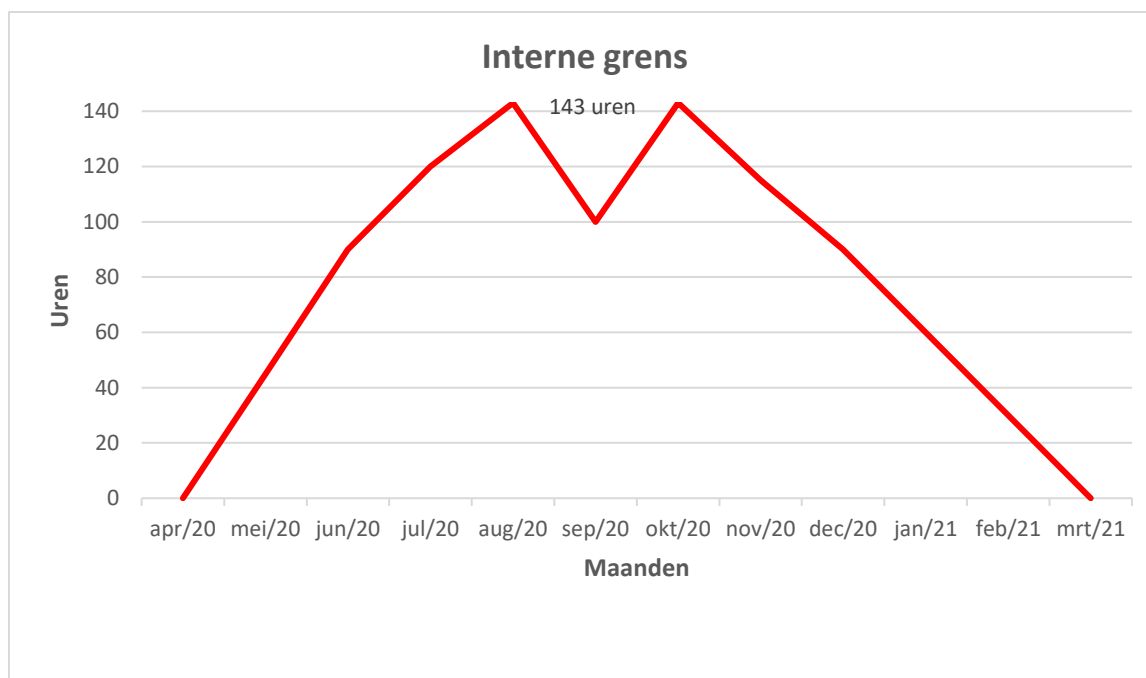
a. Voorbeeld 1



Wanneer een arbeider vanaf april 2020 overuren presteert, kan hij bijvoorbeeld overuren blijven presteren tot het maximum aantal van 143 uren bereikt wordt in oktober 2020. Op dat moment, moet de arbeider verplicht uren recupereren voor hij opnieuw overuren mag presteren.

In dit voorbeeld presteert de arbeider overuren van april 2020 tot maart 2021 en kiest hij ervoor om deze allemaal daarna te recupereren. De referentieperiode wordt gerespecteerd omdat het aantal van 143 uren nooit overschreden wordt binnen deze periode. Op het einde van de periode staat de teller op 0.

b. Voorbeeld 2



Wanneer een arbeider vanaf april 2020 overuren werkt, kan hij bijvoorbeeld overuren blijven presteren tot hij in juli 2020 het maximum aantal van 143 uren bereikt. Op dat moment, moet de arbeider verplicht uren recupereren voor hij opnieuw overuren mag presteren.

In dit voorbeeld werkt de arbeider overuren van april 2020 tot juli 2020 en kiest hij/ zij ervoor er 43 te recupereren voor hij opnieuw overuren presteert tot oktober 2020. Vervolgens wordt alles gerecupereerd. De referteperiode wordt gerespecteerd omdat het aantal van 143 uren nooit overschreden wordt binnen deze periode. Op het einde van de periode staat de teller op 0.

2.1.3 Rusttijd en recuperatie

In deze sectorgids wordt de rusttijd en recuperatie voor elk van de bestaande regelingen (= flexibiliteit) aangekaart. Kijk daarom naar de regeling die toegepast wordt om te weten welke rusttijd en recuperatie van toepassing is. Hieronder worden een paar algemene regelingen opgesomd.

Elk overuur dient gerecupereerd te worden door effectieve rusttijd.

De arbeider kan afzien van het recht op recuperatie voor 143 overuren op jaarbasis. Is er cumul tussen overuren ingevolge KB 213 met overuren ingevolge buitengewone vermeerdering van werk of onvoorziene noodzakelijkheid, dan kan men voor in totaal 180 uren kiezen om niet te recupereren.

De arbeider heeft de vrije keuze. De syndicale delegatie kan tussenkomen bij de werkgever als hij deze vrije keuze niet respecteert.

Regeling voor wat betreft het overwerk ingevolge buitengewone vermeerdering van werk en onvoorziene noodzakelijkheid:

- de arbeider behoudt altijd zijn recht op het overloon, zowel bij recuperatie als bij niet-recuperatie. Enkel het tijdstip van betaling verschilt ;

- de arbeider die afziet van recuperatie ontvangt op het einde van de betaalperiode het gewone loon van 100% en het overloon van 50%. Deze overuren worden niet meegeteld als arbeidstijd voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur ;
- de arbeider die kiest voor recuperatie krijgt het overloon van 50% bij de normale loonuitbetaling. Het gewone loon van 100% wordt betaald op het ogenblik van de recuperatie.

Op jaarbasis mag niet langer gewerkt worden dan de normale arbeidsduur. Dit is 52 keer de toegelaten wekelijkse arbeidsduur van 40 uur = 2.080 uren. In de bouwsector wordt deze arbeidsduur op jaarbasis berekend van 1 april tot 31 maart. Dit betekent dat op 31 maart alle overuren moeten gerecupereerd zijn.

Om dit te berekenen worden alle rustdagen en schorsingen, zoals ziekte, vakantie, economische werkloosheid,... meegeteld als arbeidstijd.

In de ondernemingen voor installatie van verwarming, luchtverversing en klimaat- regeling en voor het aanleggen van sanitaire installaties, loopt dit refertejaar van 1 juli tot 30 juni.

- Om misbruiken te voorkomen is er een interne maximumgrens van 143 overuren. Op geen enkel ogenblik tijdens het jaar mag de gemiddelde arbeidsduur met meer dan 143 uren overschreden worden. Wordt deze grens van 143 overuren bereikt, moet er eerst gerecupereerd worden vooraleer nieuwe overuren kunnen gepresteerd worden (zie punt 2.1: 'Interne grens') ;
- De recuperatie moet gebeuren door effectieve rusttijden, dit betekent op tijdstippen waarop normaal gewerkt zou worden ;
- Hoe de recuperatie wordt opgenomen (per uur, per halve dag, per dag al dan niet aaneengesloten) is niet bepaald. Het is aangewezen om hierrond een akkoord af te sluiten in de onderneming en dit op te nemen in het arbeidsreglement ;
Opgelet: specifieke maatregelen bestaan voor de flexibele arbeidsweek (zie 4.7 'Flexibele arbeidsweek') ;
- Tijdelijke werkloosheid (economische werkloosheid, weerverlet,...) kan slechts worden ingevoerd nadat de arbeider al zijn overuren heeft gerecupereerd ;
- Ontslag: bij ontslag gegeven door de werkgever, loopt de opzeggingstermijn niet tijdens de recuperatie.

3. ZATERDAGWERK

De zaterdag geldt als verplichte rustdag in de bouwsector. Er zijn wel uitzonderingen mogelijk:

3.1 Koninklijk Besluit 213

Binnen het kader van KB 213 is zaterdagwerk mogelijk

- in bepaalde omstandigheden;
- onder strikte voorwaarden;
- mits akkoord van de vakbond.

3.1.1 In bepaalde omstandigheden:

- bij werken die op geen enkel ander ogenblik kunnen worden uitgevoerd;
- bij werken waar de gelijktijdige uitvoering met andere activiteiten op dezelfde plaats risico's inhoudt voor de veiligheid of gezondheid van de bouwvakkers of derden;

- bij werken die om technische redenen niet combineerbaar zijn met andere activiteiten.

3.1.2 Onder strikte voorwaarden:

- alleen op vrijwillige basis: geen enkele bouwvakker kan verplicht worden te werken op zaterdag;
- beperkt tot 96 uren per arbeider per kalenderjaar;
- met betaling van een toeslag van 50% voor elk gepresteerd uur op zaterdag;
- met de mogelijkheid van recuperatie (inhaalrustdagen). De arbeider kiest zelf of hij wenst te recupereren. Hij moet deze keuze maken vóór het einde van de betaalperiode waarin de uren werden gepresteerd. Bij recuperatie wordt de toeslag van 50% betaald op het ogenblik van de prestatie en wordt het gewone loon betaald op het ogenblik van de recuperatie;
- de gepresteerde uren op zaterdag worden afgetrokken van het jaarkrediet van 180 uren van KB 213;
- de bouwvakker moet vóór elke arbeid op zaterdag een individueel document ondertekenen dat medeondertekend wordt door de werkgever. De arbeider moet op de werf in het bezit zijn van dit document.

3.1.3 Mits akkoord van de vakbond:

- in de bedrijven met een syndicale delegatie: het akkoord van de meerderheid van de delegatie is vereist. De delegatie beschikt over een termijn van 30 dagen om zich uit te spreken. Zonder reactie binnen deze termijn, mag de werkgever de regeling toepassen. Bij een weigering kan de werkgever een verzoening aanvragen bij het Paritair Comité (het verzoeningsbureau spreekt zich uit binnen de 30 dagen);
- in de bedrijven zonder een syndicale delegatie: het akkoord van de gewestelijke vakbondssecretaris is vereist. De werkgever ondertekent een protocol van toetreding samen met minstens 1 arbeider. Dit protocol moet meeondertekend worden door de gewestelijke vakbondssecretaris binnen de 14 dagen. Een weigering wordt voorgelegd aan een plaatselijk (indien nodig, federaal) overleg. Het protocol is 1 jaar geldig en wordt behoudens protest stilzwijgend hernieuwd.

Koninklijk Besluit 213: zaterdagwerk	
Wettelijke basis	Koninklijk Besluit 213 betreffende arbeidsduur in de bedrijven van de bouw
Toegelaten afwijkingen	Zaterdagwerk Van de 180 kredieturen mag de werkgever 96u gebruiken voor zaterdagwerk via KB 213
Inhaalrust en loontoeslag	- Inhaalrustdag > 1 dag = 8 gepresteerde uren (keuze werknemer) - Loontoeslag van 50% voor de gepresteerde overuren (met of zonder inhaalrust)
Voorwaarden om KB 213 te gebruiken	- Voor werken die op geen enkel ander ogenblik kunnen uitgevoerd worden. - Voor werken voor dewelke de uitvoering van bouwactiviteiten en andere activiteiten op dezelfde plaats grote risico's inhoudt voor de veiligheid en/of gezondheid van werknemers of derden. - Voor werken die om technische redenen niet verenigbaar zijn met andere activiteiten.

3.2 Ongeval, dringende herstelling en onvoorziene noodzaak:

Deze uitzonderingen zijn voorzien in de algemene arbeidswet van 16 maart 1971 (art. 26).

Er kan op zaterdag worden gewerkt:

- om het hoofd te bieden aan een voorgekomen ongeval waarbij zaterdagwerk noodzakelijk is om de gevolgen te verzachten. Ofwel moet het ongeval dreigend zijn en zou het gevaarlijk zijn de werken uit te stellen om het ongeval af te wenden om de gevolgen ervan in te dijken;
- voor dringende herstelling aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;
- voor arbeid die door een onvoorziene noodzaak wordt vereist. In dit geval is het voorafgaandelijk akkoord van de syndicale delegatie vereist. Is men in de onmogelijkheid om het akkoord te vragen, wordt dit achteraf meegedeeld. Het bedrijf moet de inspectie op de hoogte brengen in beide gevallen.

Deze gevallen moeten zeer beperkt worden opgevat en kunnen slechts zeer uitzonderlijk worden toegepast... Het vereist telkens minstens een onvoorziene gebeurtenis die het presteren van zaterdagwerk zo dringend en zo onvoorzien maakt dat het onmogelijk is een ander afwijkend stelsel (zoals buitengewone vermeerdering van werk tijdens de gewone werkweek) aan te wenden.

3.2.1 Arbeidsvoorwaarden bij 'ongeval' en 'herstelling':

- geen maximumgrenzen;
- overloon van 50% betaalbaar tijdens de prestaties;
- geen recuperatie bij ongeval en herstellingen in het eigen bedrijf.

3.2.2 Arbeidsvoorwaarden bij 'onvoorziene noodzaak':

- maximumgrenzen: 11 uur per dag en 50 uur per week (deze grenzen mogen nooit worden overschreden);
- overloon van 50% betaalbaar tijdens de recuperatie;
- volledige recuperatie.

3.3 Handel in bouwmaterialen

(Art. 54 van de CAO van 22 december 2005)

In akkoord met de arbeider en mits machtiging van het Paritair Comité mag er op zaterdag worden gewerkt door de arbeider die op die dag instaat voor het cliënteel. Deze arbeider heeft recht op recuperatie in volle dagen op een vaste dag tijdens de daaropvolgende week.

3.3.1 Specifieke situaties

De cao voorziet tevens dat, na akkoord tussen de werkgever en de syndicale delegatie of bij ontstentenis met de arbeiders, zaterdagwerk kan ingevoerd worden, in de volgende gevallen:

- werken die door de getijden worden beïnvloed;
- wanneer zich tijdens de uitvoering van de werken werkonderbrekingen van verschillende duur kunnen voordoen die het gevolg zijn van de bijzondere aard van de werken;
- gespecialiseerde ploegen van arbeiders die belast zijn met het onderhoud en de herstelling van het bedrijfsmaterieel.

De invoering van het zaterdagwerk moet opgenomen worden in het arbeidsreglement, hiervoor dient de bijzondere procedure gevolgd te worden (zie punt 22 “arbeidsreglement”).

4. AFWIJKENDE STELSLS BINNEN DE BOUWSECTOR

4.1 Kleine flexibiliteit

(Arbeidswet van 16 maart 1971 – Art. 20 bis)

4.1.1 Algemeen

De “kleine” flexibiliteit maakt het mogelijk om tijdelijke pieken op te vangen door het invoeren van een piekrooster. Deze piekroosters dienen vervolgens te worden gecompenseerd door dalroosters, die gebruikt kunnen worden in periodes met minder werk. Op die manier kan de gemiddelde arbeidsduur over de referentieperiode worden gerespecteerd.

4.1.2 Grenzen

De grenzen van de kleine flexibiliteit zijn 2 uren onder of boven de dagelijkse grens vastgelegd in het uurrooster, zonder dat de daggrens de 9 uren overschrijdt en 5 uren onder of boven de weekgrens vastgelegd in het uurrooster, zonder dat de weekgrens de 45 uren mag overschrijden.

4.1.3 Overloon en recuperatie

Voor dit soort flexibiliteit is geen overloon verschuldigd en ook geen inhaalrust of recuperatie voorzien.

4.1.4 Procedure

Om de kleine flexibiliteit in te voeren moet de arbeidsreglement worden aangepast. Zie punt 22 ‘arbeidsreglement’.

4.2 Maximium 180 uur: Koninklijk besluit 213

(KB 213 - CAO van 22 december 2005)

4.2.1 Algemeen

De daggrens van 8 uur mag met maximaal 180 uur per jaar overschreden worden gedurende de zomerperiode of een periode van intense activiteit.

Van deze 180 uur mogen er maximaal 96 uur op zaterdag gepresteerd worden. Dit blijft beperkt tot bepaalde omstandigheden, onder strikte voorwaarden en mits akkoord van de vakbond.

4.2.2 Grenzen

De grenzen zijn dus:

- 180 uur per jaar waarvan 96 op zaterdag
- maximum 9 uur/dag
- maximum 45 uur/week

4.2.3 Inhaalrust en recuperatie

De overuren kunnen ofwel uitbetaald worden, ofwel gec recupereerd worden:

1. Betaald worden met een toeslag maar zonder recuperatie:
 - 20% toeslag indien geen zaterdagwerk ;
 - 50% toeslag indien zaterdagwerk.
2. Betaald worden zonder toeslag maar met recuperatie
 - Zonder toeslag indien geen zaterdagwerk ;
 - Toeslag van 50% indien zaterdagwerk.

De toekenning van de inhaalrustdagen gebeurt in onderling overleg binnen de zes maanden volgend op de periode waarin de grenzen werden overschreden.

Andere verplichte punten zijn:

- Er moet elf uur rust liggen tussen het einde en de hervatting van de arbeid ;
- Er is recht op 35 uur opeenvolgende rust per week ;
- Verbod om te werken buiten de uren voorzien in het rooster.

4.2.4 Procedure

a. De eerste 130 uren

Voor de 130 eerste uren, moet de werkgever voorafgaand het akkoord krijgen van de meerderheid van de syndicale delegatie. In dit akkoord moeten ook de data van de inhaalrust worden opgenomen.

Binnen het Paritair Comité is er overeengekomen:

- Dat de invoering van KB 213 afhankelijk is van het naleven van de toepassings- modaliteiten zoals de vrijwilligheid voor de werknemer, de correcte toepassing van alle CAO's in het bedrijf, de regeling inzake recuperatie of uitbetaling, de informatie over de opvolging van KB 213 aan de syndicale delegatie ;
- Dat er geen principiële verzet zal zijn en dat er geen bijkomende voordelen worden bedongen bij de invoering ervan ;
- Dat de syndicale delegatie over een termijn van 30 dagen beschikt om zich uit te spreken over de invoering van de 130 uren. Indien binnen deze termijn geen reactie komt van de syndicale delegatie, kan de werkgever de 130 uren invoeren. Indien binnen deze termijn geen akkoord wordt bereikt, dan heeft de werkgever de mogelijkheid om de tussenkomst te vragen van het verzoeningsbureau van het PC. Het verzoeningsbureau dient een beslissing te nemen binnen de 30 dagen ;
- Dat bij ontstentenis van een syndicale delegatie de werkgever de Voorzitter van het Paritair Comité informeert.

b. Laatste 50 uren: een strengere procedure

Voor het mogelijk maken van de laatste 50 uren moet de werkgever voorafgaandelijk het akkoord krijgen van de meerderheid van de syndicale delegatie. In de bedrijven zonder delegatie, is het akkoord vereist van de gewestelijke vakbondssecretarissen. In geval van weigering is er een verzoeningsprocedure.

Met de bedoeling misbruiken tegen te gaan, wordt de buitengewone combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren gecontroleerd door de syndicale delegatie en bij ontstentenis door de arbeiders. Ook Constructiv volgt het gebruik van tijdelijke werkloosheid op.

- Verwittiging van de arbeiders: minstens 24 uur vooraf via een aangeplakt bericht ;
- Overloon van 20% of recuperatie: voor de 180 uren heeft de bouwvakker, bovenop het loon aan 100%, de keuze tussen de betaling van een overloon van 20% of de toekenning van inhaalrustdagen. Als er wordt gekozen voor recuperatie, dan wordt het loon voor het gepresteerde uur betaald op het ogenblik van de recuperatie ;
- De vrije keuze van de arbeider: hij moet deze keuze maken vóór het einde van de betaalperiode. Maakt hij geen keuze binnen deze termijn dan worden inhaalrust- dagen toegekend. Respekteert de werkgever niet de vrije keuze van de arbeider, dan heeft de syndicale delegatie het recht tussen te komen bij de werkgever ;
- De inhaalrust wordt opgenomen binnen de 6 maanden. Er wordt een rustdag toegekend per 8 gepresteerde uren. Het vastleggen van de dagen gebeurt in onderling overleg.

4.2.5 Belastingsvermindering

Als de arbeider kiest voor de toeslag van 20% heeft hij recht op een vermindering van de bedrijfsvoorheffing. Deze vermindering blijft beperkt tot de eerste 130 overuren op jaarbasis (hiervoor worden zowel de overuren van KB 213 als de gewone overuren ingevolge buitengewone vermeerdering van werk samengeteld). Dit fiscaal voordeel is gelijk aan 66,81% van het gewone loon aan 100%. De werkgever moet voor elke arbeider een overzicht bijhouden met het aantal gewerkte overuren: aantal, basisloon, wanneer ze gepresteerd werden, ... Hij zal ook een fiscaal attest moeten afleveren aan de arbeider, zodat deze uren afzonderlijk kunnen worden vermeld op de belastingaangifte.

4.2.6 Andere belangrijke punten

- Arbeidsreglement: de uren van KB 213 moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.
- Zaterdagwerk: 96 uren van de 180 kredieturen kunnen worden gepresteerd op zaterdag. Dit blijft beperkt tot bepaalde omstandigheden, onder strikte voorwaarden en mits akkoord van de vakbond ;
- Salarisoverzicht: de uren dienen apart op het salarisoverzicht te worden ingevuld ;
- De syndicale delegatie is bevoegd om de buitengewone combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren te controleren, met de bedoeling misbruiken tegen te gaan. Ook Constructiv controleert het gebruik van tijdelijke werkloosheid.

Ondernemingen met syndicale delegatie

Fase 1: de principiële beslissing tot de invoering van het systeem	Draagwijdte van het systeem: 130 of 180 uur en al dan niet prestaties op zaterdag	
	De uitzondering beperkt zich tot 130 uur buiten de zaterdag	Akkoord van de meerderheid van de syndicale delegatie
	De onderneming wil: <ul style="list-style-type: none"> • in het kader van het KB 213 prestaties leveren op zaterdag • het aantal toegelaten uren opvoeren tot 180 	Bijkomend akkoord van de meerderheid van de syndicale delegatie.
Fase 2: de opname van de roosters in het arbeidsreglement	Het systeem moet in het arbeidsreglement worden opgenomen volgens de 'klassieke' procedure: <ul style="list-style-type: none"> - indien OR: goedkeuring in de OR; - indien geen OR: register (eventuele opmerkingen). Wanneer er prestaties worden geleverd op zaterdag, moet een voorafgaandelijke schriftelijke verklaring ondertekend worden door de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste bevestigt dat dit op vrijwillige basis gebeurt.	
Fase 3: de overschakeling van het gewoon arbeidsrooster naar het KB 213 -rooster	Er dient een voorafgaandelijke aanplakking in de lokalen van de onderneming te gebeuren en dit minimum 24 uur op voorhand. <p>Verplichtingen op de werven:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het arbeidsreglement moet aanwezig zijn op de werf; - bij werken op zaterdag moet het schriftelijk akkoord inzake vrijwilligheid bijgehouden worden. 	

Ondernemingen zonder syndicale delegatie

Draagwijdte van het systeem 130 of 180 uur en al of niet prestaties op zaterdag		
Fase 1: de principiële beslissing tot de invoering van het systeem	<p>De uitzondering beperkt zich tot 130 uur buiten de zaterdag.</p>	<p>De voorzitter van het PC informeren.</p>
	<p>De onderneming wil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in het kader van het KB 213 prestaties leveren op zaterdag • Het aantal toegelaten uren opvoeren tot 180 	<p>Ondertekening van een protocol van toetreding (vakbondssecretaris).</p> <p>Ook minimum één werknemer dient dit protocol te ondertekenen.</p>
Fase 2: de opname van de roosters in het arbeidsreglement	<p>Het systeem moet in het arbeidsreglement worden opgenomen volgens de ‘klassieke’ procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indien OR: goedkeuring in de OR; - indien geen OR: register (eventuele opmerkingen). <p>Wanneer er prestaties worden geleverd op zaterdag, moet een voorafgaandelijke schriftelijke verklaring ondertekend worden door de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste bevestigt dat dit op vrijwillige basis gebeurt.</p>	
Fase 3: de overschakeling van het gewoon arbeidsrooster naar het KB 213 -rooster	<p>Er dient een voorafgaandelijke aanplakking in de lokalen van de onderneming te gebeuren en dit minimum 24 uur op voorhand.</p> <p>Verplichtingen op de werven:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het arbeidsreglement moet aanwezig zijn op de werf; - bij werken op zaterdag moet het schriftelijk akkoord inzake vrijwilligheid bijgehouden worden. 	

4.3 Ver verwijderde werf

(art.20§ 2 van de wet van 16 maart 1971 & Koninklijke besluit van 23 januari 1986)

4.3.1 Algemeen

Wanneer de arbeiders niet elke dag naar hun woonplaats kunnen terugkeren, kan de daggrens op 10 uur worden gebracht. De weekgrens van 40 uur blijft echter gegarandeerd.

Dit stelsel kan enkel ingeroepen worden voor arbeiders die meer dan 14 uur van huis weg zijn. Deze uren worden berekend vanaf de woon- of verblijfplaats op basis van de dienstregeling van het gemeenschappelijk vervoer, dit onafgezien van het feit of de werkgever zelf het vervoer voor zijn werknemers organiseert.

4.3.2 Grenzen

Wanneer de meerderheid van de werknemers niet elke dag naar huis kunnen keren, dan kan het stelsel worden uitgebreid naar alle arbeiders die op de werf tewerkgesteld worden.

- Max 10u./dag
- Max 40u./week

4.3.3 Vergoeding

Overloon: geen overloon voor het 9de en het 10de uur, tenzij de weekgrens van 40 uur wordt overschreden.

4.3.4 Inhaalrust/ recuperatie

Geen inhaalrust.

4.3.5 Procedure

Het arbeidsreglement moet aangepast worden (zie "Arbeidsreglement")

4.4 Ploegenarbeid

(Wettelijke basis: Artikel 22 1° van de wet van 16 maart 1971)

4.4.1 Algemeen

Er is sprake van ploegenarbeid wanneer er minstens 2 ploegen zijn die gelijk zijn qua samenstelling en die elkaar op dezelfde arbeidspost opvolgen. Elke ploeg moet uit minstens twee werknemers bestaan.

De ploegen mogen elkaar overlappen, maar de overlapping mag niet langer duren dan de helft van de duur van de normale dagtaak van de werknemers.

4.4.2 Grenzen

Mogelijkheden:

- Max 11u./dag ;
- Max 50u./week.

4.4.3 Vergoeding

(art. 5 van de cao van 12 juni 2014 – loontoeslagen)

- van 6 tot 14 uur betaald tegen 110% van het loon ;
- van 14 tot 22 uur betaald tegen 110% van het loon ;
- van 22 tot 6 uur betaald tegen 125% van het loon.

4.4.4 Inhaalrust/ recuperatie

Geen inhaalrust.

Betaalde schafttijd: bij drie opeenvolgende ploegen is er een betaalde schafttijd van een half uur (CAO van 12 juni 2014 – loontoeslagen).

4.4.5 Procedure

Het arbeidsreglement moet aangepast worden (zie hoofdstuk arbeidsreglement).
Volgende vermeldingen moeten in het arbeidsreglement opgenomen worden:

- 1) Het begin en het einde van de arbeidsdag ;
- 2) Het tijdstip en de duur van de rusttijden ;
- 3) De normale dag waarop niet gewerkt wordt ;
- 4) De uurroosters van de verschillende ploegen.

4.5 Continu-arbeid

(art. 22, 2° van de wet van 16 maart 1971)

4.5.1 Algemeen

Van dit stelsel mag enkel gebruik gemaakt worden wanneer het gaat om werken die wegens hun aard niet mogen onderbroken worden. Economische motieven kunnen hiervoor niet ingeroepen worden, het kan dus enkel worden ingevoerd in geval van technische onmogelijkheid.

4.5.2 Grenzen

Mogelijkheden:

- Max 12u./dag ;
- Max 50u./week of 56u/week wanneer de prestaties zijn verdeeld over 7 dagen aan 8u/dag.

4.5.3 Vergoeding

Geen overloon.

4.5.4 Inhaalrust/ recuperatie

Geen inhaalrust.

4.5.5 Procedure

Het arbeidsreglement moet aangepast worden (zie punt 22"Arbeidsreglement")

4.6 Voorbereidend werk en nawerk

(art. 24 § 1 van de wet van 16 maart 1971 en het KB van 23 januari 1986)

4.6.1 Algemeen

Dit stelsel is van toepassing voor voorbereidend werk en nawerk dat noodzakelijk buiten de normale werkuren moet worden verricht.

4.6.2 Grenzen

Mogelijkheid:

- Max. 9u30/dag (+ 1u30/dag)

De daggrens kan met maximum anderhalf uur worden overschreden.

4.6.3 Vergoeding

De werkgever dient overloon te betalen. Ofwel dient het loon aan 150% betaald te worden ofwel aan 200% (afhankelijk van wanneer de bijkomende prestaties worden uitgevoerd).

4.6.4 Inhaalrust/ recuperatie

Geen inhaalrust.

Als voorbereidend werk of nawerk kan enkel worden aanzien:

- de werken, in verband met het bedrijfsklaar maken van het materiaal, die het mogelijk moeten maken op de normale tijd met de productiearbeid te beginnen, ondermeer: de bevoorrading in vloeibare en vaste brandstoffen, water, olie; uitrusting voor machines en personeel; de smering; de verifikatie; het onder druk brengen; de verwarming van koolwater- stofprodukten (asfalt, bitumen, teer) voor asfaltwerken, dichtingswerken of wegenwerken;
- het aanmaken van de eerste mortel- en betonspecie van de dag alsmede van de eerste teer- of bitumenmengsels, asfaltmestiek en teersteenslag, asfalt- of teerbeton;
- het wegnemen van de veiligheidsvoorzieningen aangebracht tijdens de periode van werkonderbreking;
- het vervoer van het materiaal en de machines naar de bouwplaatsen;
- het toezicht op de voorbereidende werken door de ploegbazen, pointeurs en meestergasten;
- het schoonmaken en onderhouden van het materiaal;
- het afdekken van het vuur van stookketels en kachels;
- het aanbrengen van de veiligheidsvoorzieningen voor de periode van werkonderbreking evenals het onderhoud en het herstellen van de wegen (spoorwegen, wegen, looppaden) welke gebruikt worden voor het vervoer van uitgegraven grond, materieel en materialen naar de opslagplaatsen of naar de plaatsen van gebruik;
- het samenbrengen van de uitrusting, gereedschap, brandstof, enz... het vervoer ervan naar de magazijnen en het terugbrengen van het materieel en de machines naar de opslagplaatsen;
- het toezicht op het nawerk door de ploegbazen, pointeurs en meestergasten.

KB 23 JANUARI 1986. - Koninklijk besluit betreffende de arbeidsduur in de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf ressorteren.

4.7 Flexibele arbeidsweek: sectorale regeling van 9u/dag of 10u/dag

(art. 13-15 van de cao van 22 december 2005 – arbeidstijdorganisatie en art. 29-35 van de cao van 22 december 2005)

4.7.1 Algemeen

Dit stelsel heeft tot doel om het aantal dagen van tijdelijke werkloosheid te verminderen, alsook om het gebruik van overuren te beperken.

4.7.2 Grenzen

- Max. 9 u/dag ;
- 45 u/week, gepresteerd van maandag tot vrijdag.

OF

- Max. 10u/dag ;
- Max. 50u/week.

De interne grens is gelegen op 143u/ jaar. Boven deze limiet mogen geen bijkomende uren meer worden gepresteerd. Pas nadat de werknemer inhaalrust heeft opgenomen, kunnen er opnieuw uren worden gepresteerd.

Opgelet: conform CAO dd. 30/09/2019 werd afgesproken dat voor arbeiders die tewerkgesteld worden in ondernemingen die hoofdzakelijk wegenwerken uitvoeren (met uitsluiting van het aanleggen van ondergrondse leidingen en kabels) en voor wie de overheid oplegt om in het weekend, op feestdagen of 's nachts te werken, de interne grens wordt opgetrokken tot 280 uur.

Op het moment dat wij deze brochure aan het schrijven zijn, moet dit nog via Koninklijk Besluit worden goedgekeurd.

Niet cumuleerbaar met de kleine flexibiliteit of met Koninklijk Besluit 213

De werkgever dient een keuze te maken. Ofwel maakt hij gebruik van dit stelsel, ofwel doet hij beroep op de bepalingen zoals omschreven in art. 20bis van de Arbeidswet (= kleine flexibiliteit). Dit betekent dat indien de werkgever besluit om gebruik te maken van deze sectorale regeling, dan kan hij geen beroep meer doen op de bepalingen van art. 20bis van de Arbeidswet.

Verder zijn de bepalingen inzake de flexibele arbeidsweek zijn niet cumuleerbaar met de bepalingen van Koninklijk Besluit 213.

4.7.3 Vergoeding

De bijkomende uren worden betaald aan het gewone loon. Dit loon wordt betaald op het moment dat de inhaalrust wordt opgenomen. Bij beëindiging van het contract, moet dit loon ten laatste de eerste betaaldag die daarop volgt, worden betaald. Het loon voor de bijkomende uren wordt afzonderlijk vermeld op de definitieve afrekening van het maandloon.

Maandelijks, bij de loonafrekening, krijgt elke arbeider een kopie van zijn maandelijks prestatiestaat met :

- het aantal gepresteerde bijkomende uren tijdens de maand ;
- het aantal tijdens de maand ingehaalde bijkomende uren ;
- het saldo in te halen bijkomende uren ;

- de data van de tijdens de maand toegekende rustdagen ;
- de omstandigheden die de toekenning van de rustdagen rechtvaardigen.

De werkgever houdt voor elke arbeider een maandelijkse prestatiestaat bij met het aantal gepresteerde bijkomende uren, ingehaalde bijkomende uren en het saldo (+ de data en de rechtvaardigende omstandigheden).

Deze staat wordt maandelijks naar Constructiv doorgestuurd. Constructiv betaalt de werkgever een bedrag uit dat overeenstemt met de aanvullende werkloosheidsvergoeding die niet werd uitbetaald ingevolge deze regeling.

4.7.4 Inhaalrust / recuperatie

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur dient gerespecteerd binnen de referentieperiode van 1 jaar. Deze periode loopt van 1 april tot 31 maart, tenzij anders gedefinieerd. Per 8 bijkomende uren die gepresteerd worden, wordt een dag inhaalrust toegekend.

Indien de werkgever heeft geopteerd voor het stelsel waarbij er 2 bijkomende uren kunnen gepresteerd worden, dan kan de inhaalrust eveneens worden opgenomen op dagen waar de arbeidstijd minder is dan 8u.

Rekening houdend met de doelstelling dienen de dagen inhaalrust te worden toegekend bij:

- Dagen van slecht weer (in plaats van toekenning tijdelijke werkloosheid);
- Economische redenen (in plaats van toekenning tijdelijke werkloosheid).

Bovenstaande is niet van toepassing wanneer:

- De interne grens van 143u/jaar werd bereikt;
- De periode onvoldoende is om het saldo van bijkomende uren op te nemen voor 31 maart.

4.7.5 Procedure

- In bedrijven die geen syndicale delegatie hebben en minder dan 50 werknemers tewerkstellen, moeten de arbeiders een kopie krijgen van de “toetredingsakte” (+ de tekst van de CAO + een document met de verschillende uurroosters).
Gedurende 8 dagen kunnen de arbeiders hun opmerkingen optekenen in een register of meedelen aan de Inspectie (dit verloopt anoniem). De werkgever stuurt daarna de akte en het register door naar het Paritair Comité.
- In de andere bedrijven, bezorgt de werkgever de tekst van de “collectieve toetredingsovereenkomst” aan de delegatie (+ document met de verschillende uurroosters). De vakbondssecretaris van elke vakbond, vertegenwoordigd in de delegatie, moet de overeenkomst ondertekenen. Indien er geen delegatie is, moet het worden ondertekend door de secretaris van de twee meest representatieve vakbonden.

Opmerkingen

- De werkgever verbindt er zich toe het tewerkstellingspeil in het bedrijf te behouden.
- De arbeiders die werken in het systeem van de flexibele arbeidsweek moeten tewerkgesteld worden met een arbeidscontract van onbepaalde duur (of duidelijk omschreven werk).
- De toetreding gebeurt voor minimum 1 en maximum 2 jaar.

Samenvatting

Flexibele arbeidsweek: sectorale regeling (1)	
Wettelijke basis	CAO van 22 December 2005
Dagelijkse duur	Max. 9u./dag en Min. 6u./dag OF Max. 10u./dag en Min. 6u./dag
Wekelijkse duur	Max 45u./week (respect van 40u./week door inhaalrust dagen of door de invoering van dal uurroosters) OF Max 50u./week (respect van 40u./week door inhaalrust dagen of door de invoering van dal uurrooster)
Loontoeslag	Geen loontoeslag voorzien
Inhaalrust	Inhaalrust: 1 inhaalrust dag = 8 gepresteerde overuren
	De dagen van inhaalrust moeten worden toegekend - Dagen van slecht weer (in de plaats van het toekennen van tijdelijke werkloosheid) - Economische redenen (in de plaats van het toekennen van tijdelijke werkloosheid)
Specifieke voorwaarden	De werknemers die het voorwerp uitmaken van een sectorale regeling moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeids- overeenkomst van onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk
	De onderneming moet het tewerkstellingsgraad behouden (tijdens de hele periode van toepassing van de sectorale regeling)

4.8 Nachtarbeid

(KB van 20 mei 1998 betreffende nachtarbeid)

4.8.1 Algemeen

Een Koninklijk besluit van 20 mei 1998 bepaalt de voorwaarden waarbij nachtarbeid wordt toegestaan voor het uitvoeren van bepaalde werken, in de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor het bouwbedrijf.

Volgens dit KB mogen de werknemers 's nachts worden tewerkgesteld voor het uitvoeren van de volgende werken:

- De werken van aanleg, onderhoud en herstelling van wegen, spoorlijnen, tunnels, bruggen, havens en luchthavens evenals het aanbrengen van signalisatie en leggen van kabels indien de uitvoering van deze werken noodzakelijk 's nachts moet gebeuren omwille van:
 - de noodwendigheden verbonden aan het weg-, spoor-, lucht- of scheepvaart- verkeer;
 - veiligheids- en gezondheidsredenen van de werknemers of derden;
- De werken die om technische redenen, voortvloeiend uit de aard van de gebruikte materialen en/of technieken, niet mogen worden onderbroken;
- De baggerwerken.

4.8.2 Grenzen

Er zijn geen grenzen voorzien.

4.8.3 Vergoeding

(Art.7 van de cao van 12 juni 2014)

De uren gepresteerd tussen 22u en 6u worden betaald aan 125% van het loon. In dit geval wordt eveneens een half uur werkonderbreking toegestaan zonder loonverlies, bestemd voor het nemen van de maaltijd.

Wat betreft getijdenwerk, zoals werkzaamheden aan dijken en golfbrekers, worden de uren gepresteerd 's morgens tussen 6u en 7u en de uren gepresteerd 's avonds tussen 18u en 22 u betaald aan 115% van het loon.

4.8.4 Inhaalrust/ recuperatie

Niet van toepassing.

5. BIJKOMENDE AFWIJKENDE STELSLS - TIJDELIJK OVERWERK

Een tijdelijke overschrijding van de grenzen kan uitsluitend in de gevallen die hierna worden opgesomd.

5.1 Buitengewone vermeerdering van het werk

(art. 25 van de wet van 16 maart 1971)

5.1.1 Algemeen

Deze uitzondering kan enkel worden ingeroepen wanneer de vermeerdering van het werk buitengewoon is, dit is wanneer het overwerk niet op voorhand kon worden voorzien en het gevolg is van onvoorzienbare omstandigheden, zoals het inhalen van verloren uren ingevolge abnormaal lang slecht weer,...

Worden ook beschouwd als buitengewone vermeerdering van werk: de werken die op geen enkel ander ogenblik kunnen uitgevoerd worden, waar de gelijktijdige uitvoering van bouwactiviteiten en andere activiteiten op dezelfde plaats risico's inhoudt voor de veiligheid en/of gezondheid van de werknemers of derden, of om technische redenen niet combineerbaar zijn met andere activiteiten.

5.1.2 Grenzen

- 11u/dag
- 50u/week

5.1.3 Procedure

De syndicale delegatie moet voorafgaand haar akkoord geven. De syndicale delegatie beschikt hierbij over een vetorecht.

Ook de inspectiedienst moet voorafgaand haar akkoord geven. De RVA moet achteraf op de hoogte worden gebracht.

De arbeiders dienen minstens 24 uur voorafgaand op de hoogte worden gebracht (via aanplakking).

5.1.4 Vergoeding

Er moet overloon betaald worden voor de arbeid die gepresteerd wordt boven de 9u/dag of boven de 40u/week. Het volstaat dat één van beide grenzen overschreden wordt.

Het overloon bedraagt 150% van het gewone loon en 200% voor overwerk op zon- en feestdagen.

5.1.5 Inhaalrust

Elk overuur dient gecompenseerd te worden door effectieve rusttijd.

De arbeider kan afzien van het recht op recuperatie en dit voor 143u op jaarbasis.

Indien er een cumulatie is tussen overuren ingevolge de toepassing van KB 213 en met overuren ingevolge buitengewone vermeerdering van werk dan kan men ervoor kiezen om in totaal 180 niet te recupereren.

Er zijn inzake recuperatie soepelere regels van toepassing: de gemiddelde arbeidsduur van de referentieperiode mag met maximaal 65 uur overschreden worden. Deze dienen binnen de drie maanden, volgend op het einde van de referentieperiode, ingehaald te worden.

Wat bij niet recuperatie ?

- De arbeider behoudt altijd zijn recht op overloon;
- De arbeider die afziet van recuperatie ontvangt op het einde van de betaalperiode het gewone loon van 100% en het overloon van 50% (of 100%). Deze overuren worden niet meegeteld als arbeidstijd voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur.

5.2 Werken vereist door een onvoorziene noodzakelijkheid

(art. 26 van de wet van 16 maart 1971)

5.2.1 Algemeen

Dit stelsel moet zeer beperkt worden opgevat. Het vereist een onvoorziene gebeurtenis die betrekking heeft op de eigen onderneming en die het presteren van overuren zo dringend en zo onvoorziën maken dat het niet mogelijk is een ander afwijkend stelsel (zoals buitengewone vermeerdering van het werk) aan te wenden. Zelfs dan mag het gebruik ervan niet langer duren dan enkele dagen.

Worden ook beschouwd als een onvoorziene noodzakelijkheid: de werken die op geen enkel ander ogenblik kunnen uitgevoerd worden, waar de gelijktijdige uitvoering van bouwactiviteiten en andere activiteiten op dezelfde plaats risico's inhoudt voor de veiligheid en/of gezondheid van de werknemers of derden, of om technische redenen niet combineerbaar zijn met andere activiteiten.

5.2.2 Grenzen

- Max : 11uur/dag
- Max : 50 uur/week

5.2.3 Procedure

De syndicale delegatie moet voorafgaand haar akkoord geven. Is het voor de werkgever onmogelijk om dit voorafgaand te vragen, dan dient hij de delegatie achteraf in kennis te stellen en het overwerk te rechtvaardigen.

De inspectiedienst moet achteraf ingelicht worden.

5.2.4 Vergoeding

Er moet overloon betaald worden voor de arbeid die gepresteerd wordt boven de 9u/dag of boven de 40u/week. Het volstaat dat één van beide grenzen overschreden wordt.

Het overloon bedraagt 150% van het gewone loon en 200% voor overwerk op zon- en feestdagen.

5.2.5 Inhaalrust

Elk overuur dient gerecupereerd te worden door effectieve rusttijd.

De arbeider kan afzien van het recht op recuperatie en dit voor 143u op jaarbasis.

Indien er een cumulatie is tussen overuren ingevolgde de toepassing van KB 213 en met overuren ingevolge buitengewone vermeerdering van werk dan kan men ervoor kiezen om in totaal 180 niet te recupereren.

Wat bij niet recuperatie?

- De arbeider behoudt altijd zijn recht op overloon;
- De arbeider die afziet van recuperatie ontvangt op het einde van de betaalperiode het gewone loon van 100% en het overloon van 50% (of 100%). Deze overuren worden niet meegeteld als arbeidstijd voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur.

5.3 Ongeval en dringende herstellingen

(art. 26 van de wet van 16 maart 1971)

5.3.1 Algemeen

Voor deze werken mogen alle grenzen onbeperkt overschreden worden. Dit stelsel kan dan ook slechts zeer uitzonderlijk toegepast worden.

Het ongeval moet reeds hebben plaatsgehad en de arbeid moet noodzakelijk uitgevoerd worden om de gevolgen te verzachten. Ofwel moet het ongeval dreigend zijn en zou het gevaarlijk zijn de werken uit te stellen om het ongeval af te wenden of om de gevolgen ervan in te dijken.

Dringende herstellingen aan machines of materieel zijn werken waarvoor overuren, buiten de normale arbeidsuren, onontbeerlijk zijn om een ernstige belemmering van de normale werking van de onderneming te voorkomen.

5.3.2 Grenzen

Voor deze werken geldt er geen beperking.

5.3.3 Vergoeding

Er moet overloon betaald worden voor de arbeid die gepresteerd wordt boven de 9u/dag of boven de 40u/week. Het volstaat dat één van beide grenzen overschreden wordt.

Het overloon bedraagt 150% van het gewone loon en 200% voor overwerk op zon- en feestdagen.

Bij een ongeval of herstellingen in het eigen bedrijf worden de overuren volledig betaald (gewoon loon + overloon) tijdens de betaalperiode van de prestaties.

5.3.4 Inhaalrust

We dienen een onderscheid te maken tussen:

- Werken uitgevoerd binnen de eigen onderneming;
 - Hiervoor is er geen recuperatie nodig
- Werken uitgevoerd voor rekening van derden.
 - Recuperatie is mogelijk. Er zijn inzake recuperatie soepelere regels van toepassing: de gemiddelde arbeidsduur van de referteperiode mag met maximaal 65 uur overschreden worden. Deze dienen binnen de drie maanden, volgend op het einde van de referteperiode, ingehaald te worden.

6. NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

6.1 Grote flexibiliteit

6.1.1 Algemeen

Dit is een regeling waarbij er afgeweken wordt van de regeling van 9u/ dag door deze te vervangen door een regeling van maximum 12u/ dag.

6.1.2 Grenzen

Maximum 12u/ dag.

6.1.3 Procedure

a. Bedrijven met vakbondsafvaardiging:

De regeling moet ingevoerd worden via een ondernemings-CAO, afgesloten met alle vakbonden die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn.

b. Bedrijven zonder vakbondsafvaardiging:

Elk ontwerp inzake organisatie van een nieuwe arbeidsregeling, opgesteld door de werkgever, wordt schriftelijk aan elke werknemer meegedeeld. Gedurende 8 dagen houdt de werkgever een register ter beschikking waarin de werknemers hun opmerkingen kunnen optekenen.

Zodra de termijn van 8 dagen is verstreken, zendt de werkgever het ontwerp en het register ter inzage aan de voorzitter van het paritair comité. Deze laatste maakt de documenten over aan de organisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn.

6.1.4 Vergoeding en inhaalrust

Er is geen overloon verschuldigd en er wordt ook geen inhaalrust voorzien.

7. VRIJWILLIGE OVERUREN

7.1 Wet Peeters

(art.25bis van de wet van 16 maart 1971)

7.1.1 Algemeen

De Wet Werkbaar en Wendbaar Werk heeft een systeem van “vrijwillige overuren” ingevoerd. Het gaat om 120 uur per jaar (kan uitgebreid worden via sectorale CAO).

7.1.2 Grenzen

Een maximum van 120 uur per jaar kan via de Wet Peeters gepresteerd worden. Deze limiet kan wel uitgebreid worden via sectorale CAO.

De grenzen zijn:

- 11u/ dag ;
- 50u/ week.

Opgelet: de eerste 25 vrijwillige overuren in de referentieperiode tellen niet meer voor de berekening van de interne grens.

7.1.3 Procedure

De werknemer dient zich schriftelijk akkoord te verklaren met het presteren van vrijwillige overuren.

Het akkoord van de werknemer dient om de zes maanden hernieuwd te worden.

Het akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

Eenmaal het akkoord is gesloten, zal de werkgever aan de werknemer kunnen vragen om deze overuren te presteren wanneer nodig. Deze overuren moeten niet noodzakelijk worden gemotiveerd door een buitengewone vermeerdering van werk of een geval van overmacht en voor de toepassing ervan moet geen specifieke procedure worden gevoerd.

7.1.4 Vergoeding

Er moet overloon betaald worden voor de arbeid die gepresteerd wordt boven:

- 9 uur per dag,
- of 40 uur per week.

Het volstaat dat één van beide grenzen overschreden wordt.

Voorbeeld: 4 dagen aan 8 uur en 1 dag aan 9 uur, er is overloon voor dit 9de uur aangezien de weekgrens van 40 uur werd overschreden.

Bedrag: het overloon bedraagt 50% van het gewone loon. In het totaal wordt er dus 150% betaald (gewone loon 100% + overloon 50%). Het overloon voor overwerk op zondag en feestdag (of vervangingsdag) bedraagt 100% van het gewone loon.

7.1.5 Inhaalrust

Er wordt geen inhaalrust voorzien voor deze uren.

8. HANDEL IN BOUWMATERIALEN

8.1 Algemeen

Voor de handel in bouwmaterialen zijn volgende bepalingen van toepassing. De regeling is enkel van toepassing op de arbeiders die betrokken zijn bij de levering van bouwmaterialen.

8.2 Grenzen

In de ondernemingen "handel in bouwmaterialen" kunnen in de periode van 1 april t.e.m. 31 oktober de grenzen voor het begin en tot einde van de arbeidsdag worden vastgesteld op 5 uur en 19 u 30.

8.3 Procedure

De werkgever dient hiervoor een aanvraag in te dienen bij het Paritair comité voor het bouwbedrijf.

8.4 Vergoeding en inhaalrust

Geen overloon en geen inhaalrust.

9. BETONCENTRALES

(CAO van 22 juni 2006 en CAO van 8 oktober 2009)

9.1 Algemeen

Dit soort flexibiliteit is enkel van toepassing voor bedrijven die werken met stortklaar beton.

9.2 Grenzen

- Maximum 10u/ dag.
- Begin van de dag tussen 6u en 9u.
- Minimum 8 u werken per dag. Om aan deze 8u/ dag te komen, kan aan de arbeider andere taken toegewezen worden.
- De wekelijkse limiet, die wordt berekend op een periode van één jaar die start op 1 april en eindigt op 31 maart van het /daaropvolgend jaar, mag 40 uur niet overschrijden.
- De prestaties worden over de 5 eerste dagen van de week verspreid

9.3 Vergoeding

Er is normaal gezien geen overloon verschuldigd.

Behalve voor:

- Prestaties uitgevoerd vóór 7u en na 17u: 10% toeslag
- Prestaties uitgevoerd na 22 u en vóór 6u: 25% toeslag

De twee overlonen zijn niet cumuleerbaar.

9.4 Maaltijdvergoeding

De CAO voorziet een maaltijdvergoeding van € 5,5 wanneer de arbeidstijd gecumuleerd met de beschikbaarheidstijd 9 u/ dag overschrijdt. Een bijkomende maaltijdvergoeding van € 2,75 wordt uitbetaald, indien de arbeidstijd gecumuleerd met de beschikbaarheidstijd 11 u/ dag overschrijdt.

9.5 Inhaalrust/ recuperatie

Recuperatie kan gebeuren via het toekennen van compenserende rustdagen of door het invoeren van een dalrooster.

Voorwaarden voor het toekennen van rustdagen:

1. Moet overeenkomen met een normale werkdag ;
2. Moet toegekend worden tijdens de referteperiode ;
3. Toegekend in geval van:
 - Dagen van slecht weer (i.p.v. toekenning tijdelijke werkloosheid) ;
 - Economische redenen (i.p.v. toekenning tijdelijke werkloosheid).

Behalve indien de interne grens overschreden wordt of de dagen of periodes onvoldoende zijn om het saldo bijkomende uren weg te werken vóór het einde van de referentieperiode (1 april tot 31 maart).

4. **Opgelet:** er moet ten minste een pot van 24 uren zijn die onder de vorm van volledige dagen gerecupereerd moeten worden.

Echter kan de vastgelegde wekelijkse duur ook nageleefd worden door het invoeren van uurregelingen van kortere duur dan 8 uur maar:

- De minimaal arbeidsduur mag niet korter zijn dan 6 uur ;
- De werkdag kan niet onderbroken worden ;
- Het is verboden om negatieve saldi te hebben.

De inhaalrustdagen moeten toegekend worden op een ander moment dan de dagen die toegekend zijn in het kader van het bereiken van de interne grens (143u)

Als de werkgever kiest voor een regeling van 10u/ dag, dan is hij verplicht om minimaal 11 u rust te voorzien tussen twee prestaties.

9.6 Procedure

De starttijd van de dag kan van dag tot dag gewijzigd worden, wél is een voorafgaand akkoord van de werknemer vereist. De werkgever is verplicht om ten minste 8u/ dag te voorzien.

a. Bedrijven met vakbondsafvaardiging

De regeling moet ingevoerd worden via een ondernemings-CAO. De werkgever informeert de delegatie, die een ontvangstbevestiging ondertekent. De overeenkomst wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité.

b. Bedrijven zonder vakbondsafvaardiging

De werkgever informeert arbeiders door een aanplakking van een bericht in de lokalen van de onderneming met de tekst van de CAO. Arbeiders moeten een ontvangstbevestiging ondertekenen. De overeenkomst wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité.

De werkgever moet ook maandelijks een prestatiestaat aan elke werknemer afleveren.

Opgelet: voor het invoeren van een uurrooster die de wekelijkse arbeidsduur respecteert door het invoeren van uurroosters van minder dan 6 uur per dag, is het akkoord van de syndicale afvaardiging nodig. Bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging, kan deze arbeidsregeling mits akkoord van de werknemers worden ingevoerd. Dit akkoord wordt via een werkgeversorganisatie aan het Paritair Comité ter goedkeuring voorgelegd.

10.BELASTINGVERMINDERING

Er wordt een fiscaal voordeel toegekend voor de eerste 130 overuren op jaarbasis. Hiervoor worden alle overuren samengeteld: zowel overuren ingevolge KB 213, buitengewone vermeerdering van werk, ...

Het bedrag van het voordeel is afhankelijk van het soort overwerk en wordt toegekend door een vermindering van de bedrijfsvoorheffing:

- In geval van KB 213 (met een overloon van 20%): 66,81% van het gewone loon aan 100%;

- In geval van buitengewone vermeerdering van werk, onvoorziene noodzaak, herstellingen, ... (met een overloon van 50%): 57,75% van het gewone loon aan 100%.

De werkgever moet voor elke arbeider een overzicht bijhouden met het aantal gewerkte overuren: aantal, basisloon, wanneer ze gepresteerd werden, ... Hij zal ook een fiscaal attest moeten afleveren aan de arbeider, zodat deze uren afzonderlijk kunnen worden vermeld op de belastingsaangifte.

11. UITGESTELDE BETALING

Om te vermijden dat er tijdens de recuperatie geen loon zou betaald worden, wordt de betaling van het loon voor het overwerk uitgesplitst:

- Het overloon, dit is de 50%, wordt betaald in de betaalperiode van de prestaties;
- Het gewone loon, dit is de 100%, wordt betaald op het ogenblik dat de recuperatie wordt opgenomen.

Voorbeeld: in oktober worden 16 overuren gepresteerd die in november worden gerecupereerd. 16 uur x 50% wordt betaald in oktober; 16 uur x 100% wordt betaald in november.

12. BESCHIKBAARHEIDSTIJD VOOR VRACHTWAGENCHAUFFEURS

(CAO van 27 november 2008 - Vaststelling van nadere regels inzake de toepassing van de voorziene beschikbaarheidstijd voor bepaalde ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf)

12.1 Algemeen

Voor de vaststelling van de arbeidsduur wordt de beschikbaarheidstijd gedurende dewelke de chauffeur van vrachtwagens (voor het vervoer van materiaal en materieel naar de werven) ter beschikking staat van de werkgever, alhoewel hij geen prestaties kan leveren, niet als arbeidstijd beschouwd.

Deze regeling geldt niet in de bedrijven die stortklaar beton produceren en/of leveren.

12.2 Grenzen

De beschikbaarheidstijd is beperkt tot twee uren per dag met een maximum van tien uren per week.

12.3 Vergoeding

De beschikbaarheidstijd wordt normaal betaald. Het wordt niet meegerekend voor de betaling van de overuren.

12.4 Procedure

De invoering van de voorziene beschikbaarheidstijd voor de ondernemingen en de arbeiders bedoeld in artikel 2 kan enkel gebeuren mits machtiging van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf. De aanvraag tot machtiging moet ingediend worden bij de Voorzitter van het Paritair Comité door een werkgeversorganisatie die deze CAO heeft ondertekend of door de betrokken onderneming rechtstreeks bij middel van een specifiek formulier.

Beschikbaarheid voor vrachtwagenchauffeurs is cumuleerbaar met KB 213 of de flexibele arbeidsweek.

13. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Wij beperken ons hier tot de tijdelijke schorsing van het arbeidscontract ingevolge:

- gebrek aan werk wegens economische redenen;
- het gewaarborgd dagloon wanneer het werk niet kan begonnen of voortgezet worden;
- weerverlet;
- het vorstverlet, dit is de tijdelijke werkloosheid die valt tijdens een periode erkend door Constructiv.

Voor de dagen tijdelijke werkloosheid heeft de arbeider recht op (voor een overzicht: zie tabel):

- **een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsvergoeding**, mits hij in het bezit is van een rechthebbende kaart. De vergoeding bouw blijft beperkt tot 60 kredietdagen per jaar (zowel voor volledige als voor tijdelijke werkloosheidsdagen). Bij vorst wordt de vorstvergoeding toegekend, buiten het krediet van 60 dagen. Zie verder onder hoofdstuk III, punt 2 “Aanvullende werkloosheidsuitkering en de bijzondere aanvullende vorstvergoeding”;
- **een gelijkstelling met een arbeidsdag voor de berekening van het aantal vakantiedagen en het vakantiegeld**. Deze gelijkstelling geldt evenwel enkel voor de economische werkloosheid. Voor het vorstverlet wordt dit gecompenseerd door de “bijzondere aanvullende vorstvergoeding”, zie hoofdstuk III, punt 2 “Aanvullende werkloosheidsuitkering en de bijzondere aanvullende vorstvergoeding”. De dagen weerverlet worden niet gelijkgesteld;
- **Een gelijkstelling met een arbeidsdag voor het bekomen van een rechthebbende legitimatiekaart**. De vorstdagen worden volledig gelijkgesteld. De dagen economische werkloosheid worden beperkt gelijkgesteld volgens anciënniteit in de sector (5 dagen per rechthebbende kaart). Het weerverlet wordt niet gelijkgesteld.
- **Een gelijkstelling met een arbeidsdag voor de berekening van de syndicale premie**: alle dagen weerverlet en 20 of 40 dagen economische werkloosheid.

	Economische werkloosheid	Weerverlet	Vorst
Aanvullende vergoeding	Vergoeding bouw 60 dagen	Vorstvergoeding	
Gelijkstelling voor vakantiegeld	JA	NEE	NEE (gecompenseerd door aanvullende vorstvergoeding)
Gelijkstelling legitimatiekaart	JA	NEE	JA
Gelijkstelling syndicale premie	Max 20 of 40 dagen	JA	JA

13.1 C3.2A formulier:

De bouwvakker ontvangt maandelijks van het Constructiv een genummerd C3.2A - formulier waarop de gegevens van de werkgever en werknemer vooraf zijn gedrukt.

De pas aangeworven bouwvakkers ontvangen een C3.2A formulier van hun nieuwe werkgever.

Bij controles moet het C3.2A formulier altijd getoond kunnen worden. Voor elke dag dat er gewerkt wordt, dient het overeenstemmend vakje zwart gemaakt te worden.

Dit dient te gebeuren wanneer u toekomt op de werf en begint te werken. Werk voor eigen rekening, voor een andere werkgever of in bijberoep wordt aangeduid op de achterzijde van het document.

13.2 Wat bij slecht weer op de werf?

U komt aan op de werf, maar kan omwille van slecht weer het werk niet aanvatten, en moet terug naar huis keren. In dat geval moet u het vakje niet zwart maken. U hebt recht op de werkloosheidsvergoeding en behoudt het recht op de verplaatsings- en mobiliteitsvergoeding. Deze regeling geldt enkel voor de ruwbouw.

Zie: "De niet-begonnen of onderbroken arbeidsdag".

13.3 Ziekte:

De arbeider heeft geen recht op het gewaarborgd loon als hij ziek wordt tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. De ziektevergoeding moet zo snel mogelijk worden aangevraagd bij de mutualiteit.

13.4 Ontslag:

Bij ontslag door de werkgever wordt de opzeggingstermijn geschorst tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. In bepaalde gevallen kan de arbeider de opzeg geven zonder opzeggingstermijn. Zie punt 19 "opzeggingstermijn".

Na uitputting van de recuperatiedagen: de arbeider kan slechts tijdelijk werkloos gesteld worden nadat hij alle compensatie-rustdagen heeft opgenomen. Dit zijn de rustdagen waarop hij recht heeft ingevolge de wetgeving op de overuren, de zondagsrust en de feestdagen.

14. ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Algemene regel: het contract kan gedurende 4 weken worden geschorst. In de bouw kan deze termijn soms uitgebreid worden tot 8 weken.

14.1 Kennisgeving:

In geval van volledige schorsing, voorziet de regeling voor de bouwsector dat de kennisgeving moet gebeuren ten minste 4 werkdagen vóór de 1ste voorziene werkloosheidsdag.

De zaterdag wordt beschouwd als een werkdag, de zondag niet. De dag van de kennisgeving is inbegrepen in de termijn.

Voorbeeld: Als de aanplakking op maandag gebeurt, kan de werkloosheidsperiode ten vroegste aanvangen op vrijdag.

In geval van gedeeltelijke arbeid, vindt de kennisgeving minstens 7 kalenderdagen vóór de 1ste voorziene werkloosheid dag plaats, de dag van de kennisgeving en de eerst voorziene werkloosheid dag niet inbegrepen.

Voorbeeld: Wanneer de aanplakking op maandag gebeurt, kan de werkloosheid ten vroegste ingaan vanaf dinsdag van de volgende week.

14.2 Hoe moet de kennisgeving gebeuren?

Door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming of door een individuele kennisgeving verstuurd naar de werkloos gestelde arbeiders. De individuele kennisgeving

is vooral bedoeld voor werknemers die op het ogenblik van de aanplakking in de onderneming afwezig zijn (bv. ten gevolge van ziekte of verlof), zodat ook zij tijdig op de hoogte gebracht worden van de geplande regeling van tijdelijke werkloosheid.

14.3 Welke vermeldingen moet de kennisgeving bevatten?

De kennisgeving moet het volgende bevatten: de identiteit van de werknemers die men werkloos stelt (naam, voornaam, INSZ-nummer); het aantal werkloosheidsdagen en data waarop elke werknemer werkloos zal zijn; de begindatum en einddatum van de periode van werkloosheid.

14.4 Duur:

De kennisgeving bevat de datum waarop de schorsing ingaat en de datum waarop ze eindigt. De volledige schorsing kan maximaal 4 weken bedragen.

14.5 Werkhervatting:

Na verloop van de meegedeelde einddatum (ten laatste na de maximumduur) moet het werk gedurende 1 volledige week worden hervat. De oorspronkelijk meegedeelde termijn kan niet verlengd worden. Het is enkel na 1 week werkherhvatting dat een nieuwe periode van economische werkloosheid kan ingevoerd worden.

Worden gelijkgesteld met werkherhvatting: ziekte, individuele vakantie (niet collectieve sluiting), rustdagen in de bouw, overmacht, technische stoornis, sociale promotie of betaald educatief verlof, feestdagen en vervangingsdagen, staking.

14.6 Sanctie:

Wanneer de werkgever de oorspronkelijk meegedeelde duur of de maximumduur overschrijdt, dan moet hij het normaal loon betalen voor de dagen buiten deze grenzen.

14.7 Syndicale delegatie:

Om de controle door de syndicale delegatie mogelijk te maken, moet de werkgever aan de syndicale delegatie de economische redenen meedelen die de schorsing rechtvaardigen. Hij moet dit op hetzelfde ogenblik meedelen als de kennisgeving aan de arbeiders.

De syndicale delegatie is tevens bevoegd de buitengewone combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren te controleren, met de bedoeling misbruiken tegen te gaan. Ook het FBZ controleert het gebruik van tijdelijke werkloosheid.

15.DE NIET-BEGONNEN OF ONDERBROKEN WERKDAG

15.1 Algemene wetgeving:

In de voltooiingswerken en de stuck- en staffwerken (= RSZ-kencijfer 26 of 44) moet elke niet-begonnen werkdag of werkonderbreking betaald worden tegen het volle loon (de wet van 3/7/1978 op de arbeidsovereenkomsten, art. 27).

Voorwaarden: de arbeider moet zich normaal op het werk aanbieden, hij was niet verwittigd op voorhand en het werk wordt verhinderd wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil.

15.2 Bijzondere regeling voor de ruwbouw:

In de metsel- en betonwerken, de wegenwerken, de asfalterings- en bitumen- werken, de dakbedekkingswerken en de voegwerken van gevels (= RSZ-kencijfer 24 of 54) geldt een bijzondere regeling:

- **Niet-begonnen werkdag:** als bij aankomst op de werf het werk niet kan worden aangevat ingevolge het slecht weer en de werknemer naar huis moet terugkeren, dan heeft hij recht op de werkloosheidsvergoeding en behoudt hij het recht op de verplaatsing- en mobiliteitsvergoeding. Het vakje op de C3.2A-kaart wordt wit gelaten ;
- **Onderbroken werkdag:** als het werk in de loop van de dag wordt onderbroken ingevolge het slecht weer, dan heeft de werknemer voor de verloren uren recht op 50% van het uurloon. De andere 50% wordt onrechtstreeks betaald via de weerverlet- zegels, gelijk aan 2% van het bruto jaarloon (zie hoofdstuk III). Deze zegels worden altijd betaald ongeacht of er effectief weerverlet was.

15.3 Onder welke voorwaarden betaalt de werkgever de 50%?

De werkgever beslist of in de loop van de begonnen dag het werk al dan niet dient worden stopgezet. De arbeider kan worden verplicht zich ter beschikking te houden om iedere taak uit te voeren die hem redelijkerwijze kan worden opgelegd, hetzij beschut, hetzij met levering van beschermingskledij. De werkgever is niet verplicht de 50% te betalen wanneer de arbeider heeft nagelaten zich te gedragen naar de onderrichtingen die hem werden verstrekt betreffende de stopzetting van het werk, de hervatting van het werk of het ter beschikking blijven.

Voorbeeld: een arbeider begint zijn dagtaak en na 4 uren dient het werk stopgezet. De werkgever betaalt het volledig loon voor de 4 gewerkte uren plus 50% voor de 4 gederfde uren (50% x 4 uur = 2 uur loon). In totaal ontvangt de arbeider 6 uur loon. Dit loon wordt uitbetaald samen met het gewone loon voor de betrokken loonperiode. Daarnaast trekt de arbeider de weerverletzegels.

16.DE SCHORSING WEGENS SLECHT WEER

De wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, art. 50:

“Het slechte weder (weer) schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkmán werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden. Maakt het weer het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkmán verwittigd worden dat het werk wordt hervat.

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.”

17.HET VORSTVERLET

De dagen tijdelijke werkloosheid die vallen tijdens een periode van vorstverlet of blijvende sneeuw, erkend door Constructiv, worden afzonderlijk vergoed.

Deze dagen openen het recht op de vorstvergoeding, die toegekend wordt bovenop het krediet van 60 dagen.

Achteraf wordt voor deze dagen ook nog de bijzondere aanvullende vorstvergoeding uitbetaald, ter compensatie voor het verlies aan wettelijk vakantiegeld.

Deze dagen komen in aanmerking voor het bekomen van een rechthebbende legitimatiekaart. Zie: hoofdstuk III, punt 2 “Aanvullende werkloosheidsuitkering en de bijzondere aanvullende vorstvergoeding”.

18. ONTSLAG

Een arbeidscontract van onbepaalde duur wordt beëindigd door een opzegging, dit vereist:

- een opzegging die op een geldige manier wordt gegeven ;
- een opzeggingstermijn die gerespecteerd wordt.

18.1 Ontslag om dringende reden

Bij ontslag om dringende reden, wordt het contract beëindigd zonder opzeggingstermijn. Een dringende reden is “de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt”. Dit moet zeer strikt beoordeeld worden. Een dringende reden kan altijd aangevochten worden voor de arbeidsrechtbank. Een ontslag om dringende reden kan niet meer gegeven worden als het feit sedert ten minste 3 werkdagen bekend is.

18.2 Economische werkloosheid / weerverlet

De arbeider kan het contract opzeggen zonder opzeggingstermijn tijdens een periode van volledige schorsing ingevolge economische werkloosheid of weerverlet (bij weerverlet kan dit enkel na 4 weken schorsing).

Pas op: geeft de arbeider zelf zijn ontslag en wordt hij op zijn nieuw werk binnen de maand afgedankt, dan riskeert hij een sanctie van de RVA.

19. DE OPZEGGINGSTERMIJN

19.1 Algemeen

Reeds jarenlang bestond er op het vlak van opzeggingstermijnen een onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden wilde een einde stellen aan deze verschillende opzeggingstermijnen.

De doelstelling was dat iedere werknemer (arbeider/bediende) vanaf 01/01/14 recht zou hebben op eenzelfde opzeggingstermijn.

Echter, de wet bevatte een aantal uitzonderingen, waardoor bouwvakkers werden uitgesloten van de nieuwe opzeggingstermijnen.

De Algemene Centrale - ABVV heeft deze flagrante discriminatie aangevochten voor het Grondwettelijk Hof. En met succes! Dankzij onze juridische strijd hebben bouwvakkers sinds 01/01/18 ook recht op hogere opzeggingstermijnen!

De opzegtermijnen die van toepassing zijn sinds 01/01/18 worden berekend vanaf 01/01/14 zoals voor bijna alle andere sectoren reeds het geval was in 2014.

We onderscheiden 2 mogelijkheden:

- Indien de arbeidsovereenkomst begon vanaf 1 januari 2014 gelden de nieuwe opzegtermijnen bij ontslag.
- Indien je voor 1 januari 2014 in dienst bent getreden, dienen we een 'foto' te maken. Voor de eerste periode, tot 31 december 2013, dienen we de 'oude' sectorale opzegtermijnen te hanteren. Vanaf 1 januari 2014 gebruiken we de nieuwe opzegtermijnen. De som van beide delen vormt de totale opzegtermijn.
Voor de berekening van de 'oude' sectorale opzegtermijnen wordt er een onderscheid gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten die een aanvang namen voor en na 01.01.2012.

Nieuwe opzeggingstermijnen (sinds 01/01/2018) voor arbeidsovereenkomsten aangevangen vanaf 01.01.2014.

Anciënniteit	Opzeggingstermijn - ontslag door werkgever	Opzeggingstermijn - ontslag door arbeider
< 3 maanden	2 weken	1 week
3 < 6 maanden	4 weken	2 weken
6 < 9 maanden	6 weken	3 weken
9 < 12 maanden	7 weken	3 weken
12 < 15 maanden	8 weken	4 weken
15 < 18 maanden	9 weken	4 weken
18 < 21 maanden	10 weken	5 weken
21 < 24 maanden	11 weken	5 weken
2 < 3 jaar	12 weken	6 weken
3 < 4 jaar	13 weken	6 weken
4 < 5 jaar	15 weken	7 weken
5 < 6 jaar	18 weken	9 weken
6 < 7 jaar	21 weken	10 weken
7 < 8 jaar	24 weken	12 weken
8 < 9 jaar	27 weken	13 weken
9 < 10 jaar	30 weken	13 weken
10 < 11 jaar	33 weken	13 weken
11 < 12 jaar	36 weken	13 weken
12 < 13 jaar	39 weken	13 weken
13 < 14 jaar	42 weken	13 weken
14 < 15 jaar	45 weken	13 weken
15 < 16 jaar	48 weken	13 weken
16 < 17 jaar	51 weken	13 weken
17 < 18 jaar	54 weken	13 weken
18 < 19 jaar	57 weken	13 weken
19 < 20 jaar	60 weken	13 weken
20 < 21 jaar	62 weken	13 weken
21 < 22 jaar	63 weken	13 weken
22 < 23 jaar	64 weken	13 weken
... (+1)	... (+ 1)	13 weken

Arbeidsovereenkomst aangevangen voor 01.01.2012		
Anciënniteit	Opzeggingstermijn - ontslag door werkgever	Opzeggingstermijn - ontslag door arbeider
< 6 maanden	3 werkdagen	1 werkdag
6 maanden < 3 jaar	2 weken	1 week
3 jaar < 5 jaar	4 weken	2 weken
5 jaar < 10 jaar	4 weken	2 weken
10 jaar < 15 jaar	4 weken	2 weken
15 jaar < 20 jaar	4 weken	2 weken
20 jaar en meer	8 weken	4 weken

Arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 01.01.2012		
Anciënniteit	Opzeggingstermijn - ontslag door werkgever	Opzeggingstermijn - ontslag door arbeider
< 6 maanden	4 werkdagen	1 werkdag
6 maanden < 3 jaar	16 dagen	1 week
3 jaar < 5 jaar	32 dagen	2 weken
5 jaar < 10 jaar	32 dagen	2 weken
10 jaar < 15 jaar	32 dagen	2 weken
15 jaar < 20 jaar	32 dagen	2 weken
20 jaar en meer	64 dagen	4 weken

19.2 Ontslagcompensatievergoeding (OCV)

Er wordt een compensatievergoeding voorzien voor arbeiders die reeds voor 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden. Het doel van die regeling is het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden uit het verleden te compenseren. De bouwsector trad vanaf 01/01/18 ook toe tot deze regeling.

De periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding wordt bepaald aan de hand van volgende formule: (a) - (b) + (c) waarbij:

- (a) = alle jaren anciënniteit alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling.
- (b) = Vastgeklikte rechten op 31 december 2013.
- (c) = Opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

Voorbeeld - ontslag krijgen

In dienst: 01/02/2010

Uit dienst: 30/11/2018

(a) totale anciënniteit:

8 jaar en 10 maanden = 27 weken (zie nieuwe opzegtermijnen)

(b) Opzeg tot 31/12/2013:

3 jaar en 11 maanden = 4 weken (opzegtermijnen voor 01/01/2012)

(c) Opzeg van 01/01/2014 tot 30/11/2018:

4 jaar en 11 maanden = 15 weken

Deze bouwvakker krijgt dus 19 weken (= 4 + 15) opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van een netto ontslagcompensatievergoeding van 8 weken (= 27 - 19).

De OCV wordt betaald door de RVA via de werkloosheidsdienst van de vakbond en is een netto-uitkering (vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). De OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Ook in geval van SWT heeft men recht op de ontslagcompensatievergoeding.

Als de werknemer zelf zijn opzeg geeft, is er geen recht op een ontslagcompensatievergoeding.

Voorbeeld - opzeg geven

In dienst: 01/02/2010

Uit dienst: 30/11/2018

(b) Opzeg tot 31/12/2013

3 jaar en 11 maanden = 2 weken

(c) Opzeg van 01/01/2014 tot 30/11/2018

4 jaar en 11 maanden = 7 weken

Deze bouwvakker zal dus 9 weken opzeg moeten presteren als hij zelf zijn opzeg geeft.

Een opzegtermijn als je zelf ontslag neemt, kan nooit langer zijn dan 13 weken.

19.3 Sanctie: verbrekingsvergoeding

Wordt de opzeggingstermijn niet gerespecteerd, dan moet er een verbrekingsvergoeding betaald worden. Deze is gelijk aan het bedrag van het loon van de periode van de gewone opzeggingstermijn.

19.4 Vrijstelling van prestaties

De werkgever kan de arbeider gedurende de opzeggingstermijn vrijstellen van prestaties. Verbod van prestaties staat dan gelijk aan contractbreuk, in dit geval moet de verbrekingsvergoeding betaald worden voor de resterende termijn.

19.5 Afwezigheid tijdens de opzeg

Tijdens de opzeggingstermijn mag de arbeider met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. Dit wordt beperkt tot één- of tweemaal per week zonder dat de totale afwezigheid langer dan één arbeidsdag per week mag bedragen.

19.6 Schorsing van de opzeggingstermijn

- Bij ontslag gegeven door de arbeider, loopt de opzeg altijd door, ook tijdens de schorsing van het arbeidscontract. In geval van economische werkloosheid (volledige schorsing) of weerverlet (na 4 weken) kan hij opzeggen zonder opzeggingstermijn, zie hierboven.
- Bij ontslag gegeven door de werkgever, loopt de opzeggingstermijn niet door tijdens de volgende schorsingen :
 - de hoofdperiode (eindejaar) van de rustdagen in de bouw;
 - de vakantie (zowel collectief als individueel);
 - ziekte/ongeval;
 - slecht weer/economische werkloosheid;
 - volledige dagen recuperatie na overwerk;
 - staking;

19.7 Voorlopige hechtenis

De opzeggingstermijn begint te lopen of loopt verder vanaf de dag dat de arbeider opnieuw gaat werken.

19.8 Hoe wordt het opzeg gegeven ?

De werkgever kan de opzeg geven door:

- het versturen van een aangetekende brief (datum van betekening is de 3e dag na verzending, zie onder A);
- een betekening bij gerechtsdeurwaarderexploot.

Kennisgeving van de opzeg door de werkgever, via overhandiging van een geschrift is nietig.

De arbeider kan de opzeg geven door:

- het overhandigen van een geschrift aan de werkgever (zie voorbeeld, hierna);
- het versturen van een aangetekende brief (datum van betekening is de 3e dag na verzending, zie hierboven);
- een betekening bij gerechtsdeurwaarderexploot.

19.8.1 Voorbeeld van een opzeg gegeven door de arbeider

De werkgever dient het dubbel van dit geschrift te ondertekenen als bewijs van ontvangst. Weigert hij dit, dan moet de opzeg bewezen worden met andere middelen, bvb. via getuigen. Is dit onmogelijk dan moet de opzeg betekend worden op een andere manier.

De werkgever moet het dubbele van de brief ondertekenen als bewijs van ontvangst.

Kennisgeving van vooropzeg

Ondergetekende (naam en adres van de arbeider)

.....

geeft hiermede kennis aan (naam en adres van de werkgever)

.....

dat hij vooropzeg neerlegt welke een aanvang neemt op met een duur van

.....

Opgemaakt in dubbel exemplaar te

de

Voor ontvangst:

(handtekening werkgever) (handtekening van arbeider)

20. KLEIN VERLET

(K.B. van 28 augustus 1963 en cao van 8 mei 2003)

De arbeider heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van bepaalde verplichtingen of opdrachten.

Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de arbeider de werkgever vooraf verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
Huwelijk van de werknemer.	Twee dagen door de arbeider te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, een zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, van de schoonmoeder, de stiefmoeder, van een kleinkind van de arbeider.	De dag van het huwelijk.
Overlijden van de echtgenote of echtgenoot of wettelijk samenwonende*.	Vier dagen naar keuze in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
Overlijden van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider.	Drie dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
Overlijden van een (schoon) broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de arbeider inwoont.	Twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont.	De dag van de begrafenis.
Deelname van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd of plechtige communie (*).	De dag van de gebeurtenis.
Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.
Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op bevel van de	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

arbeidsrechtbank.	
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlementsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
Adoptie van een kind.	- Maximum zes weken als het kind minder dan drie jaar is. - Maximum vier weken als het kind ten minste drie jaar is, tot max. acht jaar. De eerste drie dagen met behoud van loon, overige dagen ziekteverzekering.

(*) Wanneer de plechtige communie of de deelneming aan het feest van de Vrijzinnige jeugd van hun kind of van het kind van hun echtgeno(o)t(e) samenvallen met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, hebben de arbeiders recht, zonder loonverlies, afwezig te zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenissen onmiddellijk voorafgaat of volgt.

Verlof in geval van geboorte van een kind van een werknemer

GEBORTE KIND
<p>Persoon die bevalt:</p> <p>Moederschapsverlof: van vijftien weken (zeventien tot negentien in geval van verschillende geboorten).</p> <p>Zwangerschapsverlof: tussen zes weken en zeven dagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum.</p> <p>Bevallingsrust: minimum negen weken (maximum veertien weken met overdracht van dagen zwangerschapsverlof).</p> <p>De mutualiteit vergoedt 82% van het volledig brutosalarij tijdens de eerste dertig dagen; 75% van het geplafonneerd vanaf de 31^{ste} dag in geval van verlenging.</p>
<p>Vader/ meeouder:</p> <p>Tien dagen die door de werknemer zelf bepaald kunnen worden binnen de vier maanden na de bevalling.</p> <p>De drie eerste dagen worden door de werkgever betaald, de zeven andere door de mutualiteit.</p>

Opmerkingen:

- Het aangenomen of natuurlijk erkend kind wordt gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind ;
- Bij overlijden, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de arbeider ;

- Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de persoon met wie de arbeider wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, gelijkgesteld met de echtgenoot of echtgenote van de arbeider.

21.FEESTDAGEN

De arbeider heeft recht op 10 betaalde feestdagen per jaar.

De feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteit dag wordt vervangen door de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag. Een andere vervanging dag kan evenwel worden bepaald in het kader van de gewestelijke afspraken over de vakantiedata, of op het vlak van het bedrijf.

21.1 Tijdens een schorsing

(18 april 1974. - Koninklijk besluit tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen)

De arbeider behoudt het recht op het loon voor de feestdagen die vallen tijdens één van de volgende schorsingen van het arbeidscontract:

- vakantie;
- gedeeltelijke werkloosheid (economische redenen, weerverlet, technische redenen);
- ziekte, ongeval, arbeidsongeval of beroepsziekte, op voorwaarde dat de feestdag valt tijdens de eerste 30 dagen na het begin van de arbeidsongeschiktheid;
- staking, op voorwaarde dat de feestdag valt tijdens de eerste 30 dagen na het begin van de staking;
- overmacht of één van de andere schorsingen vermeld in de wet op de arbeidsovereenkomsten, op voorwaarde dat de feestdag valt tijdens de eerste 14 dagen van de schorsing.

21.2 Na ontslag

(K.B. van 25 april 1999)

In volgende gevallen behoudt de arbeider het recht op loon voor feestdagen die vallen na de beëindiging van het arbeidscontract:

- wanneer de duur van de tewerkstelling een periode is tussen 15 kalenderdagen en 1 maand zonder een onderbreking die toe te schrijven is aan de werknemer, is de werkgever verplicht het loon te betalen vóór een feestdag die valt binnen de 14 kalenderdagen na het einde van de overeenkomst ;
- wanneer de duur van de tewerkstelling langer is dan een maand zonder een onderbreking die toe te schrijven is aan de werknemer, is de werkgever verplicht de feestdag(en) te betalen die vallen binnen de 30 kalenderdagen die volgen op het einde van de overeenkomst ;
- wanneer de duur van de tewerkstelling lager is dan 15 kalenderdagen, zonder een onderbreking die toe te schrijven is aan de werknemer, is de werkgever niet verplicht het loon te betalen van de feestdag(en) die vallen binnen de 30 kalenderdagen die volgen op het einde van de overeenkomst.

Dit recht vervalt wanneer de arbeider zijn ontslag geeft zonder een dringende reden in te roepen of wanneer hij zelf ontslagen wordt wegens een dringende reden. Het recht houdt op zodra de arbeider begint te werken voor een nieuwe werkgever. (KB van 25 april 1999)

21.3 Feestdagen van Kerstdag en 1 januari

(CAO van 30 juni 2008, art. 3 – Betreffende uitbetaling van de lonen en feestdagen van 1 januari en Kerstmis)

De CAO-bouw voorziet het recht op het loon voor deze 2 feestdagen wanneer deze vallen tijdens de 60 eerste dagen na ontslag door een werkgever in de bouw, uitgezonderd wegens dringende reden.

22. ARBEIDSREGLEMENT

22.1 Algemeen

Het Paritair Comité voor het bouwbedrijf heeft op 28 oktober 1965 een type-arbeidsreglement goedgekeurd. In elke bouwonderneming, ongeacht het aantal arbeiders, moet dit arbeidsreglement ingevuld of aangevuld worden (in functie van actuele wetgeving).

Het arbeidsreglement is een overeenkomst, aanvullend op de individuele arbeidsovereenkomst, die de algemene voorwaarden bepaalt waaronder de arbeid in de onderneming moet gepresteerd worden. Het legt de arbeidsuren en het uurrooster vast, het bepaalt hoe en wanneer er uitbetaald wordt,...

Elke arbeider die in dienst treedt, moet van de werkgever een exemplaar van het arbeidsreglement krijgen.

Op elke werf dient een arbeidsreglement ter beschikking te zijn. Dit moet o.m. de controle door de inspectiediensten mogelijk maken van de uurroosters op de werven.

De inhoud van het arbeidsreglement kan niet eenzijdig door de werkgever worden opgelegd. Het moet onderhandeld worden en bij unaniem akkoord worden vastgelegd.

Het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement is aan een bijzondere procedure onderworpen.

- Ondernemingen met een ondernemingsraad (syndicale delegatie): het akkoord van alle leden van de syndicale delegatie is vereist. Bij betwistingen is een bijzondere verzoeningsprocedure voorzien;
- Ondernemingen zonder een ondernemingsraad (syndicale delegatie): de werkgever moet het ontwerp van reglement of van wijziging aanplakken.

Elke arbeider kan een afschrift van de tekst ontvangen. Binnen de acht dagen kunnen klachten of opmerkingen ofwel in een klachtenregister opgetekend worden, ofwel opgestuurd worden naar de Inspectie Sociale Wetten.

Komt men tot geen akkoord dan probeert de Inspectie te verzoenen binnen de 30 dagen. Bij verdere betwisting kan de zaak voorgelegd worden aan het Paritair Comité van de bouw.

22.2 Voorbeeld arbeidsreglement voor werkgevers en werklieden uit het bouwbedrijf

Voorwaarden voor indienstneming

Art. 1 - Ieder arbeider wordt door de werkgever of zijn gevolmachtigde aangestelde in dienst genomen. Bij de indiensttreding van ieder arbeider, voorman of meestergast wordt veronderstelt dat hij zijn beroep kent.

Arbeidstijdregeling

Art. 2. -

- 1) De normale arbeidstijdregeling omvat 40 uren werkelijke arbeidsuren, verdeeld over de eerste vijf werkdagen, en is als volgt vastgesteld:

Voormiddag: Namiddag:

Voormiddag: Namiddag:

Maandag van _____ tot _____ en van _____ tot _____

Dinsdag van _____ tot _____ en van _____ tot _____

Woensdag van _____ tot _____ en van _____ tot _____

Donderdag van _____ tot _____ en van _____ tot _____

Vrijdag van _____ tot _____ en van _____ tot _____

In voorkomend geval mogen de wekelijkse arbeidsuren in de hierna opgesomde gevallen, in overleg tussen de werkgever en de personeelsafgevaardigden, anders dan gelijkelijk over de 5 eerste werkdagen gespreid worden:

- a) Ploegenarbeid.
- b) Werken die door de getijden beïnvloed worden.
- c) Baggerwerken in kanalen en rivieren, als ze moeten onderbroken worden voor de scheepvaart.
- d) Gespecialiseerde arbeidersploegen belast met het onderhoud of het herstel van het bedrijfsmateriaal.
- e) Arbeidersploegen van handelsmaatschappijen in bouwmaterialen belast met het lossen van schepen en wagons.
- f) Arbeiders die niet elke dag naar huis terugkeren omdat ze te ver wonen. Voor deze arbeiders wordt evenwel de vijfdaagse werkweek toegepast.

- 2) Toegepaste rusttijd:

Voormiddag van _____ tot _____

Namiddag van _____ tot _____

Wanneer de arbeid in opeenvolgende ploegen wordt verricht, is de arbeidstijd als volgt verdeeld:

De voorafgaande bepalingen hebben slechts betrekking op de normale werkdag.

- 3) Er mogen overuren gemaakt worden met inachtneming van vergunningen of verwittigingen uitgevaardigd door wettelijke bepalingen en bij koninklijk besluit bekrachtigde collectieve arbeidsovereenkomsten.

In de bij de wet bepaalde gevallen mag de directie de arbeiders ten andere ook tot extra-overuren verplichten.

De bij dit artikel vastgestelde arbeidstijdregeling mag niet ingekort worden in de periode waarin de duur van de natuurlijke verlichting korter is.

Aanvang van het werk

Art. 3. - De arbeiders moeten tijdig op de bouw- of in de werkplaats aankomen om op de vastgestelde tijd aan het werk te kunnen gaan.

Iedere arbeider die na het pointeren of na het appel op het werk komt, moet het uur van aankomst laten vaststellen door de daartoe aangewezen verantwoordelijke persoon. Behalve wanneer het te laat komen te wijten is aan een oorzaak buiten de wil van de arbeider, wordt alleen de werkelijke verrichte arbeid betaald te rekenen vanaf het ogenblik waarop hij werkelijk met het werk begonnen is.

Normale rustdagen

Art. 4. - Worden beschouwd als normale rustdagen:

- a) de zaterdagen;
- b) de zondagen;
- c) de jaarlijkse wettelijke vakantie;
- d) feestdagen met behoud van loon (1 januari, Paasmaandag, 1 mei, O.-H.-Hemelvaart, Pinkstermaandag, 21 juli, O.-L.-Vrouw-Hemelvaart, Allerheiligen, 11 november, Kerstmis);
- e) de dagen van het klein verlet;
- f) de niet-gewerkte dagen welke gelden als inhaalrustdagen bij toepassing van de wet op de arbeidsduur en de zondagrust;
- g) de hierna vermelde overeengekomen dagen (lokale kermis en andere).

N.B. In een bijlage aan het arbeidsreglement dient melding gegeven van de vervangingsdagen wanneer een feestdag samenvalt met een zondag of een gewone dag van inactiviteit. Hierin dienen eveneens de toepassingsmodaliteiten voor de vervangingsrust vermeld.

Wijze van beloning en arbeidsvoorwaarden

Art. 5. - Tenzij anders overeengekomen wordt het loon vastgesteld per uur. De algemene in de onderneming van toepassing zijnde minimumarbeidsvoorwaarden zijn die welke in de door het Nationaal Paritair Comité voor het Bouwbedrijf afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten werden neergelegd.

Indien het loon niet per uur is vastgesteld, wordt deze andere betalingswijze bij een collectieve of individuele schriftelijke overeenkomst bepaald.

In deze overeenkomst zal de aard van de werken, de prijs, de wijze van opmeting, toezicht, betaling en globaal genomen alle voorwaarden, die voor de uitvoering van deze werken nodig geoordeeld worden, worden aangegeven, voor het overige gelden de bepalingen van dit reglement, voor alle uitdrukkelijk vermelde clausules.

Wijze van wettelijke inhoudingen

Art. 6. - De door de sociale en belastingwetgeving voorgeschreven inhoudingen op de lonen worden bij iedere loonbetaling verricht of bij de laatste betaling van de maand, wanneer het loon met voorschotten wordt betaald.

De arbeiders verstrekken, op verzoek van de werkgever, de gewenste inlichtingen met het oog op de toepassing van deze wetgeving.

Zij moeten bovendien spontaan en onverwijld melding maken van elke wijziging in hun burgerlijke staat, in de samenstelling van hun gezin, of in de toestand van hun gezinsleden, welke van aard zijn de toepassing van de wetgeving te beïnvloeden.

Inzage van sociale documenten

Art. 7. - De diverse in de sociale wetgeving voorgeschreven documenten welke, volgens de wet, door de werkgever tijdelijk moeten bewaard worden, liggen ter inzage op de hieronder bepaalde plaatsen, dagen en uren:

Plaatsen: _____

Dagen: op _____

en op _____

Uren: van _____ tot _____ (2 maal 1 uur per week)

Loonperioden

Art. 8. - De loonstaten worden afgesloten:

(*) iedere week: 's _____ (de dag bepalen);

(*) om de 14 dagen: 's _____ (de dag bepalen);

(*) om de halve maand: 's _____ (de dag bepalen);

De loonuitbetaling heeft plaats tijdens de werkuren op te (plaats van uitbetaling), de werkdag na bovengenoemde afsluitingsdag of -datum.

(*) doorhalen wat niet van toepassing is.

Indien de aldus bepaalde betaaldag in de jaarlijkse vakantieperiode valt, wordt een voorschot van 80% van het gewone brutoloon uitbetaald vóór het met vakantie gaan. Bij iedere uitbetaling geeft de werkgever aan de arbeider de wettelijk voorgeschreven loonkaart.

Op het ogenblik van de betaling mogen er geen klachten ingediend worden, tenzij ze betrekking hebben op het bedrag van de som in contanten die aan de arbeider wordt uitgekeerd. Elk verschil tussen de aan de arbeider uitgekeerde som en het bedrag van het loon dat op de loonstaat is aangegeven, moet medegedeeld worden op het ogenblik dat de betwiste som ontvangen wordt.

Andere eventuele klachten worden ingediend op het kantoor van de onderneming binnen de drie werkdagen die volgen op de dag van de loonuitbetaling.

Na deze termijn wordt geen enkele klacht meer aanvaard, behalve in geval van overmacht, zoals ziekte, overlijden in de familie, enz....

De arbeiders kunnen echter te allen tijde en binnen de bij de wet vastgestelde verjaringstermijn, eventueel via hun vakbondsvertegenwoordigers hun klachten indienen.

Het loon mag slechts aan derden worden uitbetaald op vertoon van een behoorlijk ondertekende verklaring waarin de persoon wordt aangeduid die gemachtigd is het loon in ontvangst te nemen, voor zover hij niet uitgesloten is door de wet van 12 april 1965, houdende reglementering van de loonuitbetaling.

Deze persoon moet zijn identiteitskaart overleggen.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Art. 9. - Op straffe van nietigheid dient de andere partij schriftelijk van de opzegging in kennis te worden gesteld, onder opgave van begindatum en duur van de opzeggingstermijn. De wet op de arbeidsovereenkomst verplicht de werkgever de opzeg aan de werknemer te betekenen door middel van een ter post aangetekende zending.

Art. 10. - Opzeggingstermijn

Art. 11. - Voor zover wordt erkend of niet wordt betwist dat de arbeider die overeenkomst verbroken heeft, kunnen alle vergoedingen en schadeloosstellingen die door de arbeider uit hoofde van contractbreuk verschuldigd zijn, worden afgehouden van het loon.

In geval van wegzending of ontslag van de arbeider moet het nog verschuldigde loon hem zo vlug mogelijk uitbetaald worden, rekening houdend evenwel met de in de onderneming gewone termijn en eventueel met de faciliteiten of de moeilijkheden bij het afrekenen.

Indien de arbeider zich niet wenst te verplaatsen, aanvaardt hij de uitbetaling via het bestuur der Posterijen, het bestuur der Postchecks of via een bank. Het nog verschuldigde loon moet evenwel ten laatste bij de eerste uitbetaling na de dag waarop het contract beëindigd werd, uitbetaald worden.

Art. 12. - Bij doorzending of ontslag moet de arbeider ontvangen:

- a) zijn bijdrage bon voor de verzekering tegen ziekte en invaliditeit;
- b) zijn weerverletkaart en/of zijn getrouwheidskaart;
- c) indien hij onderworpen is aan de Wet op het Welzijn; een afschrift van de hem betreffende inlichtingen, zoals deze voorkomen op de personeelslijst voorgeschreven bij artikel 144 en met betrekking tot het laatste geneeskundig onderzoek dat hij heeft ondergaan;
- d) een afschrift van zijn individuele rekening van het lopend jaar en van het verlopen jaar, indien deze hem nog niet werd overhandigd;
- e) het wettelijk getuigschrift dat de aanvang, het einde en de aard van de verrichte arbeid vermeldt, evenals het aantal arbeidsdagen aangegeven bij de RSZ, gedurende het lopende jaar.

Opschorting van de overeenkomst tijdens de jaarlijkse vakantieperiode

Art. 13. - Wanneer de onderneming bij gelegenheid van de jaarlijkse vakantieperiode gesloten wordt, overhandigt de werkgever aan de arbeiders die geen recht hebben op vakantiegeld over de volledige sluitingsperiode, het voorgeschreven werkloosheidsgetuigschrift.

Art. 14. - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval Art. 15. - Om de wettelijke bepalingen met betrekking tot afwezigheid ten gevolge van arbeidsongeschiktheid te kunnen genieten, moet de arbeider:

- a) onmiddellijk de onderneming, telefonisch of op welke andere wijze ook, hiervan in kennis stellen.

Bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid moet hij zich in verbinding stellen met:

de heer / mevrouw/ X _____ Tel.: _____

adres: _____

- b) binnen de twee werkdagen een geneeskundig getuigschrift inleveren, waarbij de arbeidsongeschiktheid en de duur worden aangegeven.

Indien de arbeidsongeschiktheid langer aanhoudt dan de aanvankelijk voorziene datum, moet het geneeskundig getuigschrift binnen de twee werkdagen na afloop van de aanvankelijk vastgestelde termijn, vernieuwd worden.

De werkgever mag met zijn arbeiders overeenkomen over de wijze van indiening der geneeskundige getuigschriften: aangetekend ten laste van de werkgever of, indien dit niet het geval is, een ontvangstbewijs met aangifte van de datum waarop het getuigschrift overhandigd werd, afgeven aan degene die het getuigschrift aan de werkgever of diens afgevaardigde brengt. Bovendien moet de arbeider:

1. een eventueel door de onderneming afgevaardigde geneesheer ontvangen en zich door hem laten onderzoeken ten einde het bestaan van de arbeidsongeschiktheid na te gaan;
2. zich aanbieden, in de door de wet voorziene omstandigheden, bij een door de werkgever aangewezen controlegeneesheer indien het getuigschrift niet aangeeft dat de arbeider onbekwaam is zich te verplaatsen.

Elke afwezigheid tengevolge van arbeidsongeschiktheid, die niet door één of meerdere opeenvolgende geneeskundige getuigschriften gestaafd is, wordt als ongeoorloofd verzuim aangezien.

Arbeidsongevallen of ongevallen op de weg van en naar het werk

Art. 15. - In geval de werkgever of diens verzekeringsinstelling, overeenkomstig artikel 3 van de wetten op de vergoeding voor schade ten gevolge van arbeidsongevallen en artikelen 41 tot 42bis van het algemeen uitvoeringsreglement, een medische dienst heeft opgericht, dienen de gekwetsten zich te onderwerpen aan de in de bijlagen van dit reglement vermelde bepalingen.

Art. 16. - Indien de werkgever of diens verzekeringsinstelling geen geneeskundige, farmaceutische en ziekenhuisdienst op eigen kosten heeft opgericht, heeft het slachtoffer de vrije keuze van dokter, apotheker en ziekenhuis, maar dan enkel een erkend ziekenhuis. In deze gevallen dient de werkgever slechts voor de vaste som van een Koninklijk Besluit vastgesteld tarief tussen te komen.

Zelfs al heeft de arbeider de vrije keuze van dokter en apotheker, toch wordt in de bijlage bij dit reglement vastgestelde omstandigheden de eerste hulp verleend.

Ieder arbeider die zich op het werk kwetst, ook al is het slechts licht, moet onmiddellijk zijn ploegbaas, de verantwoordelijke op de bouwplaats of zijn werkgever hiervan in kennis stellen.

Indien het ongeval op de weg van of naar het werk gebeurde, moet de verantwoordelijke persoon op de bouwplaats of de werkgever hiervan binnen de 48 uren op de hoogte gesteld worden, met opgave van plaats, tijd en omstandigheden.

Art. 17. - Tijdens de behandeling mogen ofwel het bedrijfshoofd of de verzekeringsinstelling (wanneer het slachtoffer de vrije keuze van dokter, apotheker en zieken- huis heeft), ofwel het slachtoffer of de rechthebbenden (in het tegenovergestelde geval) een geneesheer aanwijzen belast met het toezicht op de behandeling.

Mits de behandelende geneesheer behoorlijk gewaarschuwd werd, mag deze geneesheer het slachtoffer bezoeken.

In alle gevallen dient het slachtoffer, als het zich tenminste kan verplaatsen, zich naar de door de werkgever of diens verzekeringsinstelling aangewezen plaats te begeven om de door hen noodzakelijk geachte onderzoeken te ondergaan en opdat zij hun recht op controle zouden kunnen laten gelden.

Art. 18. - Bij ongeval of ernstige ongesteldheid wordt de gekwetste of de zieke, nadat hem de eerste in de bijlage bepaalde geneeskundige verzorging werd verstrekt, op kosten van de onderneming hetzij naar een dokter, een dispensarium, een ziekenhuis of naar zijn woning vervoerd.

Arbeidsveiligheid

Art. 19. - De arbeiders dienen de nodige aandacht te besteden aan hun eigen veiligheid en die van hun medearbeiders.

Daarom aanvaarden de werkgever of diens afgevaardigde de klachten van de arbeiders in de door de wettelijke bepalingen voorgeschreven vorm.

De arbeiders dienen de leden van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever of diens afgevaardigde op de hoogte te brengen van ieder gevaar dat zij vaststellen, zoals de kwaliteit van de ladders, de goederenlift, de katrollen en de werktuigen waarover zij beschikken.

Samen met de vakbondsafvaardiging, daar waar die bestaat, moet de werkgever deze klachten onderzoeken en de nodige maatregelen treffen.

In afwachting van een uitspraak over zijn klachten mag de arbeider het door hem gevaarlijk geachte gereedschap of materieel niet gebruiken en ook niet in gevaarlijke omstandigheden blijven, onverminderd de toepassing van artikel 27 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 20. - De werkgever of diens afgevaardigde is verplicht:

- a) het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming na te leven en meer in het bijzonder slechts individuele beschermingsmiddelen te gebruiken die aan de veiligheidsnormen beantwoorden en ze in goede staat te houden;
- b) nauwkeurig de aanbevelingen in acht te nemen die inzake veiligheid en hygiëne in het bouwbedrijf eventueel gedaan worden door het Paritair Comité, de Bedrijfs- raad voor Preventie en Bescherming op het Werk of door het Nationaal Actiecomité;
- c) de werken in de vereiste veilige en gezonde omstandigheden te laten uitvoeren;

- d) de arbeiders in te lichten omtrent de te treffen maatregelen inzake de veiligheid en hygiëne, en dan vooral vooraleer hun werken te doen verrichten waarbij er gevaar bestaat voor ongevallen en/of beroepsziekten;
- e) onmiddellijk de nodige maatregelen te treffen om de rechtstreekse gevaren uit de weg te ruimen.

Tucht

Art. 21. -

- a) De werkgever en zijn vertegenwoordigers zijn verplicht jegens de arbeider dezelfde regelen van rechtvaardigheid, van zedelijkheid en van achting na te leven als jegens de andere personeelsleden en het kaderpersoneel. De bevelen en onderrichtingen, die nodig zijn voor de goede uitvoering van het werk, worden gegeven mits daarbij eenieders persoonlijkheid en beroep geëerbiedigd worden, in een geest van goede menselijke betrekkingen en van professionele en sociale promotie, zonder de waardigheid van de arbeider aan te tasten. Aan de jongeren, de gehandicapten en de vreemde arbeiders moet bijzondere aandacht geschonken worden. Het toezichthoudend personeel en de arbeiders zijn elkaar menselijke eerbied verschuldigd.
De klachten en aanmerkingen worden door de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis hiervan, langs hiërarchische weg overgemaakt.
- b) Het is de werkgever en zijn vertegenwoordigers verboden handelingen te verrichten die strijdig zijn met de goede zeden, zich in te laten met het privé-leven, het gezin, de woning, de overtuiging en het lidmaatschap bij gelijk welke organisatie:
 - afbreuk te doen aan de waardigheid, de sociale promotie en de goede verstandhouding onder de arbeiders, aan de betrekkingen tussen de arbeider en zijn vakbondsafgevaardigde;
 - bedreigingen of beledigingen te uiten, of de arbeiders te kwellen, te vernederen of slecht te behandelen;
 - lokalen, materieel, machines, producten, individuele beschermingsmiddelen te laten gebruiken die niet aan de eisen inzake veiligheid en hygiëne voldoen.
- c) De werkgever en zijn afgevaardigden moeten de Belgische wetgeving op het gebruik der talen in acht nemen in bevelen, onderrichtingen en gesprekken alsmede in documenten die aan de arbeider worden overhandigd.

Sociale abonnementen

Art. 22. - Om de werkgeverstussenkomst in de sociale abonnementen te verkrijgen, dient de arbeider aan de werkgever ieder bewijsstuk te overhandigen dat deze laatste op grond van de ter zake van kracht zijnde wettelijke of reglementaire voorschriften zou kunnen eisen.

De betaling van deze tussenkomst geschiedt tezamen met het loon van de berekenperiode, welke ingaat na de datum waarop het document werd ter hand gesteld.

Diversen

Art. 23. - De in dit reglement niet vermelde gevallen wordt opgelost op basis van de wettelijke en reglementaire voorschriften of bij ontstentenis hiervan volgens overeenkomst afgesloten tussen de werkgevers en de vakbondsvertegenwoordigers, of volgens het gebruik.

Art. 24. - Ondergetekende werkgever verklaart dat dit reglement ter kennis gebracht werd van de werknemers door aanplakking vanaf _____ en dit op goed zichtbare wijze.

Datum, Handtekening van de werkgever,

Dit reglement werd ingediend bij het Gewestelijk Bureau voor de Inspectie van de sociale wetten van het Ministerie (FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg) onder het nummer:

Diverse inlichtingen

Naam van de firma: _____

Juridische vorm: _____

Aard van de onderneming: _____

Volledig adres: _____

Gemeente / Stad: _____

Nummer telefoon: _____

Inschrijvingsnummer bij de R.S.Z.: _____

Organismen Aansluitingsnr.: _____

Erkend Sociaal Secretariaat: _____

Verzekeringsmaatschappij arbeidsongevallen: _____

Kinderbijslagfonds: _____

Fonds voor Jaarlijkse Vakantie: _____

Fonds voor de Beroepsziekten: _____

A. Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

1. Naam van de preventieadviseur en van zijn eventuele adjuncten die op de bouwplaats aanwezig zijn en die de eerste hulp bij ongevallen kunnen verlenen:

2. De bij de Wet Op het Welzijn voorgeschreven verbandtrommel bevindt zich

3. Naam en adres van de dokter op wie de slachtoffers van een arbeidsongeval een beroep mogen doen indien zij wonen buiten het gebied waar de geneeskundige, farmaceutische en ziekenhuisdienst van de vaste erkende dokter gelegen is (eventueel te vervangen door een bijlage bij dit reglement):

B. Vakbondsafvaardiging

Namen van de leden der vakbondsafvaardiging en/of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Beurtstelsel van bezoek aan bouwplaats door de vakbondsafgevaardigden:

C. Sociale inspecties (volledig adres)

Ministerie (FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg):

D. Technische Arbeidsinspectie (volledig adres):

E. Geneeskundige Arbeidsinspectie (volledig adres):

F. Arbeidsrechtbank:

G. Adres van de Griffie:

23.VORMING EN OPLEIDING

23.1 Algemeen

Constructiv is het opleidingsfonds voor alle bouwvakarbeiders van ondernemingen die actief zijn in de ruwbouw-, hout-, schilder- en sanitaire sector – volgens Paritair Comité 124.

De opdrachten worden vastgelegd via sectorale cao's, het fonds wordt gestuurd door een raad van bestuur waarin vertegenwoordigers uit werkgevers- en werknemersorganisaties zetelen.

<http://www.constructiv.be/nl-BE/Arbeiders.aspx>

23.2 Opleidingen voor arbeiders

(cao van 23 september 2019 - organisatie van opleidings- en tewerkstellingsstelsels).

Constructiv helpt bedrijven om bedrijfsopleidingsplannen op te stellen en opleidings- trajecten uit te stippelen: bijscholingen tijdens de werkuren, 's avonds, of op zaterdag en tijdens de wintermaanden, er is, onder voorwaarden, een tussenkomst mogelijk in de opleidingskost, in de loonkost, en een premie voor bouwvakarbeiders die buiten hun werkuren een opleiding volgen.

23.2.1 Tijdens de werkuren:

Een arbeider volgt een opleiding tijdens de werkuren, dit kan een bedrijfsinterne opleiding zijn, of een opleiding in een opleidingscentrum (vdab, syntra, vincotte, ...).

De arbeider ontvangt zijn normale loon, Constructiv komt gedeeltelijk tussen in de loon- en/of opleidingskost van de werkgever, dit onder bepaalde voorwaarden.

23.2.2 Winteropleiding

Een arbeider volgt op vraag van de werkgever een opleiding in de winterperiode (1 december tot en met 31 maart) in een opleidingscentrum. De opleiding vindt plaats in de week en tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens weerverlet. De arbeider ontvangt zijn werkloosheidsvergoeding, een bijkomende sectoraal voordeel en een premie van € 40 per opleidingsdag. Constructiv komt gedeeltelijk tussen in de opleidingskost van de werkgever onder bepaalde voorwaarden.

23.2.3 Zaterdag- en avondopleidingen

Een arbeider volgt op vraag van de werkgever een opleiding 's avonds of op zaterdag en ontvangt hiervoor een premie van € 50 voor een opleiding op zaterdag en € 25 of voor een avond- opleiding. Constructiv kan tussenkomen in de opleidingskost. Een arbeider die op eigen initiatief een zaterdagopleiding volgt kan € 10 premie ontvangen. (max € 250 per jaar voor zaterdagopleiding). Mogelijks pro rata toe te passen.

Dit zijn zowel vaktechnische-, veiligheids- en andere opleidingen: hoogwerker, mentoropleiding, asbestverwijdering eenvoudige handelingen, EHBO, basis- veiligheid (VCA), rijbewijzen, taalopleidingen,

Uit het evaluatieverslag (schooljaar) 2018-2019 blijkt dat 45.690 arbeiders uit 5.747 bedrijven, een opleiding volgden, samen goed voor 985.115 uren opleiding. Een stijging op alle vlakken tov de vorige jaren.

De werkgever kan enkel een financiële tegemoetkoming van Constructiv ontvangen indien hij een bedrijfsopleidingsplan, (BOP) opgemaakt heeft. Een BOP legt de geplande opleidingen vast en bevat eveneens de vooruitzichten qua aanwervingen. Dit bedrijfsopleidingsplan wordt voorgelegd aan de syndicale delegatie en nadien aan Constructiv (lokale sociale partners).

23.3 Bouwingroeibanen (BIB) (2019-2020)

23.3.1 Algemeen

(cao van 23 september 2019 – duurzame beroepsintegratie, herintegratie en opleiding van risicogroepen).

Deze cao bepaalt het statuut en de modaliteiten van een Bouwingroeibaan, (er is een financiële tussenkomst/premie voorzien, indien alle voorwaarden vervuld zijn)

De regeling van ingroeibanen bouw is voor jongeren van maximum 26 jaar, niet meer leerplichtig, en die nog geen 12 maand tewerkgesteld geweest zijn in een bouwonderneming.

Het is een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, met een begeleiding van de jongere gedurende 18 maanden. Het voorziet ondermeer:

- een mentor om de jongere te begeleiden, die minimum de erkende opleiding van Constructiv gevolgd (8u) heeft of beschikt over een ervaringsbewijs of een pedagogisch diploma
- een opleiding om specifieke beroepstechnieken aan te leren
- een aanvullende theoretische opleiding, met minimum 8 uur basisopleiding veiligheid voor nieuwe intreders
- een opleidingsprogramma
- uiterlijk op het einde van de 6e maand een functioneringsgesprek
-

23.3.2 Loon van de jongere

Jongeren met een bouwopleiding: categorie 1

A Jongeren zonder een bouwopleiding: categorie 1

Deze bouwingroeibanen worden opgenomen in het bedrijfsopleidingsplan en voorgelegd aan Constructiv. Er is een specifieke procedure voorzien. Een verplichting is een bijlage bij de arbeidsovereenkomst die de syndicale delegatie mee ondertekent.

23.4 Stelsel alternerend leren

(cao van 23 september 2019 - organisatie van opleidings- en tewerkstellingsstelsels).

N.a.v. de zesde staatshervorming werd de bevoegdheid voor het industrieel leerlingewezen (ILW) vanaf 1 september 2016 toegewezen aan de gemeenschappen. Op federaal vlak hield bijgevolg het

ILW op te bestaan. Deze overdracht heeft geleid tot ingrijpende wijzingen op vlak van alternerend leren in de verschillende gemeenschappen.

De gemeenschappen hebben gekozen voor nieuwe geïntegreerde systemen. We stellen volgende belangrijke evoluties vast in de verschillende gemeenschappen:

- In de Vlaamse gemeenschap is er een evolutie naar het duale leren via de Overeenkomst Alternierende Opleiding (OAO).
- In de Federatie Wallonië-Brussel, werd de alternerende opleidingsovereenkomst ingevoerd.
- In de Duitstalige gemeenschap werd het huidige “duale Ausbildung die Auszubildenden” dat afgeleid is van het Duitse systeem ("Duale Ausbildung") verlengd.

Het alternerend leren varieert naargelang de gemeenschap of het gewest (duur, soort contract/overeenkomst).

Alle jongeren die in het systeem van alternerend leren gestapt zijn vanaf 1 september 2017 komen in aanmerking voor de sectorale ondersteuning die Constructiv uitgewerkt heeft voor dit systeem.

De bedragen werden als volgt verhoogd op 1 september 2019:

Premie	Modaliteiten	
€ 700	min 1 jaar alternerende opleiding voltooid aangeworven in kader van Bouwingroeibaan	Ten vroegste betaald op het einde van het 1 ^{ste} kwartaal volgend op aanwerving in het kader van Bouwingroeibaan.
€ 400	opleiding van 2 jaar – geslaagd in 1 ^e jaar actief op het einde van het 1 ^e kwartaal van 2 ^e opleidingsjaar	Ten vroegste betaald op de 2 ^{de} maand van het 1 ^{ste} kwartaal dit volgt op het 1 ^{ste} jaar van de opleiding.
€ 400	opleiding van 3 jaar – geslaagd in 1 ^e jaar actief op het einde van het 1 ^e kwartaal van 2 ^e opleidingsjaar	Ten vroegste betaald op de 2 ^{de} maand van het 1 ^{ste} kwartaal dit volgt op het 2 ^{de} jaar van de opleiding.
€ 500	opleiding van 3 jaar – geslaagd in 2 ^e jaar actief op het einde van het 1 ^e kwartaal van 3 ^e opleidingsjaar	Ten vroegste betaald op het einde van de maand december van het 3 ^{de} jaar van de opleiding.
€ 700	alternerende opleiding voltooid aangeworven in kader van Bouwingroeibaan (BIB) 1 jaar tewerkstelling in BIB	Ten vroegste betaald op het einde van het 1 ^{ste} kwartaal volgend op aanwerving in het kader van Bouwingroeibaan.

23.5 Basisopleiding voor werkzoekenden

(cao van 30 september 2019 – toekenning van een opleidingspremie)

Dat zijn de praktische opleidingen bouw georganiseerd door de VDAB, FOREM, Bruxelles-formation of Arbeitsamt voor de volledig werklozen. De premie die Constructiv aan de werknemer betaalt voor deze basisopleiding is € 200. Het zal worden betaald na het succesvol voltooien van de opleiding van minimaal 200 uur, en nadat de werknemer ten minste 3 maanden in de bouwsector heeft gewerkt gedurende de 18 maanden na het einde van de training. Hij moet ook een veiligheidsopleiding hebben voltooid.

24.UITZENDARBEID IN DE BOUW

(cao van 4 december 2014 tot vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het Bouwbedrijf)

Uitzendarbeid in de bouwsector is enkel toegelaten bij:

- vervanging van een zieke bouwvakker;
- tijdelijke vermeerdering van het werkvolume;
- bij invulling van een vacante betrekking bij de gebruiker met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking (instroom).

In ieder geval dient de gebruiker er op toe te zien dat de uitzendkracht een attest (veiligheidspas) kan voorleggen waaruit blijkt dat hij een veiligheidsopleiding heeft genoten van ten minste 16 uur.

Het programma van deze veiligheidsopleidingen wordt opgemaakt door Constructiv, die het attest aflevert.

Dit attest is niet vereist voor de uitzendkrachten die reeds in het bezit zijn van een attest afgeleverd door Constructiv conform verklaard, dat afgeleverd werd bij het einde van hun leertijd of die ten minste 5 jaar ervaring hebben in de bouwsector in de laatste 15 jaar of die het bewijs kunnen voorleggen dat zij reeds een veiligheidsopleiding “bouw” hebben genoten.

Daarenboven moet de uitzendkracht in het bezit zijn van een C 3.2 A werkloosheids-document dat afgeleverd werd door Constructiv op naam van het uitzend- kantoor en door hen vervolledigd wordt met de naam en het adres van de uitzendkracht.

24.1 Vervanging van een zieke bouwvakker

Wanneer een vaste arbeider arbeidsongeschikt is, wegens ziekte of ongeval, zwangerschap, een arbeidsongeval of een beroepsziekte, kan hij vervangen worden door een uitzendkracht, binnen de 12 maanden na aanvang van de werkonbekwaamheid, voor de duur van deze werkonbekwaamheid.

De werkgever dient deze vervanging mee te delen aan de syndicale afvaardiging van de onderneming.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid van de vaste arbeider een einde heeft genomen en de betrokkene het werk hervat op basis van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, deelt de werkgever dit mede aan de syndicale afvaardiging. In dit geval neemt de overeenkomst met de uitzendkracht een einde.

24.2 Tijdelijke vermeerdering van het werkvolume

Bij tijdelijke vermeerdering van het werkvolume, kan de werkgever een beroep doen op uitzendarbeid indien hij daaromtrent de toestemming heeft van de meerderheid van de syndicale afvaardiging van de onderneming. Bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging, dient het uitzendkantor aan het Sociaal Fonds van de uitzendarbeid te melden dat er een beroep wordt gedaan op uitzendarbeid.

De toestemming van de syndicale afvaardiging heeft betrekking zowel op het aantal betrokken werknemers als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend.

24.2.1 Uitzendarbeid bij invulling van een vacante betrekking bij de gebruiker¹ met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking (instroom).

Bij uitzendarbeid met het oog op het invullen van een vacante betrekking met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen, kan de werkgever een beroep doen op uitzendarbeid indien hij de vakbondsafvaardiging heeft geïnformeerd en geraadpleegd vooraleer een beroep wordt gedaan op het motief instroom.

Die informatieverstrekking en raadpleging hebben betrekking op de motivering om een beroep te doen op dat motief, op de betrokken werkpost(en) en op de betrokken functie(s) die duidelijk moeten worden beschreven.

Onverminderd is de werkgever ertoe gehouden om aan de syndicale afvaardiging de informatie te bezorgen vermeld in artikelen 22 en 26 van CAO nr. 108 van de Nationale Arbeidsraad van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid die voorziet in bijzondere voorwaarden en modaliteiten die in acht moeten genomen worden wat de duur en de procedure van uitzendarbeid in het kader van tijdelijke vermeerdering van het werkvolume betreft.

24.2.2 Voorwaarden waaraan de onderneming moet voldoen om beroep te mogen doen op uitzendkrachten

Opdat een werkgever van een onderneming een beroep kan doen op uitzendkrachten, ter beschikking gesteld door een uitzendkantor bouw, dient hij te ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

Bovendien dient deze onderneming aan te tonen dat de voorwaarden betreffende de toegang tot het beroep in voorkomend geval vervuld zijn volgens de bepalingen van het KB van 29 januari 2007. Deze onderneming mag ook niet het voorwerp uitmaken van een inhoudingsplicht zoals bepaald door het artikel 30bis, § 4, 1ste lid van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en het artikel 403, § 1 van het Wetboek van Inkomstenbelasting 1992.

De bouwondernemingen kunnen enkel een beroep doen op een bouwuitzendkantor dat op het ogenblik van het afsluiten van de overeenkomst in het bezit is van de vereiste gewestelijke erkenning als uitzendkantor, zo deze erkenning voorgeschreven is. De overeenkomst tussen het bouwuitzendkantor en de bouwonderneming vermeldt het erkenningsnummer van het uitzendkantor.

¹ De gebruiker is de werkgever die beroep doet op uitzendkrachten

Voor de toepassing van artikel 30bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en artikel 400 en volgende van het Wetboek van Inkomstenbelasting 1992 heeft het bouwuitzendkantoor dat uitzendkrachten ter beschikking stelt van een bouwonderneming voor het uitvoeren van werken in onroerende staat, de hoedanigheid van onderaannemer van die bouwonderneming.

Bovendien kunnen de bouwondernemingen enkel een beroep doen op een bouw- uitzendkantoor die over een aparte juridische structuur beschikt en die erkend is door de bevoegde overheden om uitzendactiviteiten in de bouwsector te verrichten.

Uitzendarbeid is slechts mogelijk in de normale functies van de normale activiteit van de bouwonderneming en volgens de bepalingen van het arbeidsreglement met inbegrip van de daarin vermelde uurregelingen, eventueel impliciet gewijzigd door een overeenkomst inzake de arbeidstijdorganisatie, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 42 van de Nationale Arbeidsraad of via de toetreding tot het sectoraal stelsel van de flexibele arbeidsweek.

De normale activiteit van de onderneming wordt o.a. bepaald door statuten van de onderneming, de inschrijving in de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO).

In ieder geval, een functie die kadert in de gereguleerde beroepen kan enkel ter beschikking gesteld worden van een gebruiker die de voorwaarden van toegang tot het beroep bezit vastgesteld door de Raad van Bestuur van Constructiv.

Voor de ondernemingen die meer dan 10 arbeiders tewerkstellen op het ogenblik van de aanvraag voor uitzendkrachten, is het aantal dagprestaties dat door uitzendkrachten, in het kader van de tijdelijke vermeerdering van het werkvolume, kan worden gepresteerd, beperkt. Het maximale aantal toegelaten dagprestaties bedraagt 10% van de totale werkbare mandagen van het voorafgaande kalenderjaar.

24.2.3 Het aantal werkbare dagen

Het aantal werkbare dagen is het resultaat van volgende formule: (aantal arbeiders x het aantal maanden ingeschreven in de onderneming) gedeeld door 12 en vermenigvuldigd met 219. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid die wordt gesloten tussen een bouwbedrijf en het uitzendkantoor bouw kan geen prestaties omvatten voor slechts één dag.

In het kader van de tijdelijke vermeerdering van het werkvolume mag een uitzend- kracht maximaal 6 maanden tewerkgesteld worden als uitzendkracht in dezelfde onderneming.

Overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 53 van de Nationale Arbeidsraad van 23 februari 1993 kan in geval van tijdelijke werkloosheid in de onderneming geen beroep gedaan worden op uitzendkrachten voor het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld zijn.

Bij collectief ontslag in de onderneming kan deze geen beroep doen op uitzendkrachten binnen een termijn van 6 maanden volgend op dit collectief ontslag.

Een bouwonderneming kan een arbeider niet als uitzendkracht tewerkstellen indien hij in de loop van de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag van uitzendarbeid, door deze onderneming werd ontslagen.

De bepalingen van het KB van 19 februari 1997 tot vaststelling van de maatregelen betreffende de veiligheid en de gezondheid op het werk van uitzendkrachten zijn onverkort van toepassing.

Meer bepaald, moet de gebruiker vóór de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht, aan het uitzendkantoor bouw een nauwkeurige omschrijving geven van de verlangde beroepskwalificatie en de specifieke kenmerken van de in te nemen werkpost, evenals van het resultaat van de aan het uit te voeren werk verbonden risicoanalyse bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en haar uitvoeringsbesluiten.

Meer bepaald dienen de uitzendkrachten over dezelfde werkkleding en de gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen te beschikken als de andere werknemers die aan dezelfde gevaren blootgesteld zijn, zodanig dat de uitzendkracht hetzelfde niveau van bescherming geniet als de andere werknemers van de onderneming.

De verantwoordelijkheid voor het leveren en het behoud in gebruiksklare staat van de werkkleding en de gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen ligt bij de gebruiker bij wie de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld.

De gebruiker die uitzendkrachten tewerkstelt zal bij een arbeidsongeval van de uitzendkracht de wettelijke verplichte meldingen verrichten en het arbeidsongeval opnemen in zijn statistieken.

24.2.4 Sancties

De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendkantoor bouw en de uitzendkracht is beëindigd en deze laatste en de gebruiker zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de navolgende gevallen:

- in de gevallen bedoeld in artikel 41 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 gesloten in Nationale Arbeidsraad betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid;
- indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van de CAO een uitzendkracht tewerkstelt.

In deze gevallen kan een gebruiker geen beroep meer doen op uitzendarbeid gedurende een periode van 12 maanden.

Het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf dient jaarlijks het activiteitenverslag, opgesteld door de uitzendkantoren, te ontvangen. Deze verslagen dienen als basis voor de evaluatie van de uitzendarbeid bouw.

Het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf zal de uitzendarbeid in de bouwsector evalueren.

25. TER BESCHIKKING STELLEN VAN PERSONEEL

(CAO van 12 juni 2014 betreffende het ter beschikking stellen van personeel)

Deze overeenkomst wordt gesloten in toepassing van de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

25.1 Definities

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- **werkgever:** diegene die naast zijn gewone activiteit(en), zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stelt van een gebruiker;

- **gebruiker:** diegene die tijdelijk een beroep doet op de vaste werknemers van een werkgever.

25.2 Toepassingsvoorwaarden

Het ter beschikking stellen van personeel kan enkel ingeroepen worden bij een tijdelijk toename van werk of voor een technische bijstand voor het uitvoeren van specifieke werken.

De periode en de voorwaarden van het ter beschikking stellen van personeel door een werkgever aan een gebruiker, moeten vastgelegd worden in een geschrift, dat moet worden opgesteld vóór het begin van het ter beschikking stellen. De periode van het ter beschikking stellen is beperkt tot een periode van 3 maanden.

De overeenkomst die de arbeider met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van de ter beschikking stelling; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

Het ter beschikking stellen van personeel kan niet gebeuren tijdens de dagen waarop niet mag gewerkt worden volgens de wettelijke en conventionele bepalingen van toepassing in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr.53 van de Nationale Arbeidsraad van 23 februari 1993 betreffende de tijdelijke werkloosheid is van toepassing.

25.3 Administratieve bepalingen

De aanvragen worden ingediend bij middel van een overeenkomst die als bijlage van deze overeenkomst wordt gevoegd en die integrerend deel uitmaakt van deze overeenkomst.

Deze overeenkomst moet mede ondertekend worden door de individuele werknemer, de vakbondsafvaardiging van de gebruiker of bij ontstentenis de lokale vakbondsorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité voor het bouwbedrijf.

Een kennisgeving van deze overeenkomst wordt gedaan aan de vakbondsafvaardiging.

Nadat alle formaliteiten vervuld zijn, dient de bemiddelende instelling de aanvraag tot het ter beschikking stellen van personeel voor te leggen aan de sociale inspectie. De ter beschikking stelling van personeel kan ten vroegste ingaan na de vereiste toestemming van de inspectie van sociale wetten.

Hierna vindt u de overeenkomst voor het ter beschikking stellen van personeel.

BIJLAGE

Overeenkomst voor het ter beschikking stellen van personeel

In uitvoering van de wet van 24 juli 1987 en de CAO van 12 juni 2014

Tussen de ondernemingen:

De uitlener: (naam en adres)	stempel lokale werkgevers- organisatie	De gebruiker: (naam en adres)
RSZ-nr:		RSZ-nr:

wordt hetgeen volgt overeengekomen:

De onderneming "uitlener" verklaart aan de onderneming "gebruiker" de hierna vermelde werknemers ter beschikking te stellen:

Naam en voornaam van de arbeider	INSZ-nummer	Handtekening van de arbeider

Deze terbeschikkingstelling is toegelaten van .../.../..... tot en met .../.../..... na akkoord van de inspectie.

Bovendien wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat:

1. Het loon en de andere voordelen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten uitbetaald zullen worden door de uitlenende onderneming.
2. De uitgaven en de lasten die daarop betrekking hebben zullen door de gebruiker betaald worden aan de uitlenende onderneming binnen de 15 dagen na de ontvangst van de factuur.
3. De hierboven vermelde werknemers verkrijgen een rechtstreekse vordering tegen de gebruiker, wanneer de uitlenende onderneming in gebreke blijft het loon en de andere voordelen bedoeld in 1. te betalen.
4. De leidings- en toezichtsbevoegdheden en het gezag over de ter beschikking gestelde werknemers worden overgedragen aan de gebruiker, beschouwd als de occasionele werkgever van de ter beschikking gestelde werknemers, ten aanzien van wie hij tevens alle bepalingen vervat in de wet op het welzijn, het ARAB zal naleven.

Gedaan te op .../.../..... in vier exemplaren waarvan één bestemd is voor de inspectie en één voor de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

Handtekening van de uitlener	Handtekening van de gebruiker
	Handtekening van de syndicale afvaardiging (of bij ontstentenis de lokale vakorganisatie)

26.OUTPLACEMENT

(CAO van 30 september 2019 – organisatie van een sectorale outplacement voor sommige oudere werknemers en CAO van 29 september 2019 – organisatie van opleidings- en tewerkstellingsstelsels)

26.1 Algemeen

Outplacement is de begeleiding van ontslagen bouwvakkers zoals oudere arbeiders hebben recht op die begeleiding. De bedoeling is ontslagen bouwvakkers zo snel mogelijk een nieuwe job aan te bieden in de bouw.

26.2 Wie heeft recht op outplacement?

Je moet minstens 1 jaar gewerkt hebben in het bedrijf en:

- 40 jaar zijn en ongeschoold zijn (looncategorieën I en IA) en genieten van een opzegtermijn of een compenserende opzegvergoeding van minder dan 30 weken ;
- minstens 45 jaar zijn en genieten van een opzegtermijn of een compenserende opzegvergoeding van minder dan 30 weken ;
- Minder dan 45 jaar zijn, genieten van een opzegtermijn of een compenserende opzegtermijn van minder dan 30 weken en zich in één van de volgende situatie bevindt:
 - akkoord op ondernemingsvlak in geval van herstructurering ;
 - bedrijven erkend in moeilijkheden ;
 - sluiting of faling van de onderneming.

De regeling is niet van toepassing bij ontslag om dringende redenen of als de werknemer niet over ten minste één jaar dienstanciënniteit heeft.

26.3 Wie betaalt?

Op voorwaarde dat de werkgever de outplacementopdracht heeft toegewezen aan Constructiv, betaalt Constructiv de helft van het bedrag van de kosten voor outplacement-begeleiding terug aan de werkgever. De werkgever moet wél in regel zijn met de storting van de bijdragen aan de fondsen van bestaanszekerheid.

26.4 Wie organiseert het?

Constructiv organiseert outplacement of kan het gedeeltelijk of geheel uitbesteden aan derden.

26.5 Verloop van outplacement

1ste fase:

3 maanden met een intensiteit van 30 uur voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne (psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun) waarvan 4 uur voor consultancy betreffende de meest dringende opleidingsnoden met snelle toeleiding tot Constructiv en andere cursussen;

2de fase:

Indien de arbeider nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 3 maanden met een intensiteit van 20 uur verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen;

3de fase:

Indien de arbeider nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 6 maanden met een intensiteit van 10 uur verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

26.6 Werkwijze voor de werknemer

De arbeider beschikt over een termijn van één maand, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken arbeider zijn instemming heeft gegeven.

De outplacementbegeleiding is ingedeeld in drie achtereenvolgende begeleidingsfasen van respectievelijk 30, 20 en 10 uur. De overgang naar een volgende fase verloopt automatisch behalve wanneer de arbeider Constructiv heeft verwittigd dat hij een nieuwe betrekking heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige uitoefent en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten. Wanneer de outplacementbegeleiding reeds was aangevat, onderbreekt die verwittiging die begeleiding.

Constructiv kan de toegang tot elke nieuwe fase van de outplacementbegeleiding van de arbeider weigeren indien hij/zij niet te goeder trouw aan de voorafgaande fase heeft meegewerkt.

Wanneer de arbeider, die Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat en opnieuw aangevangen in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

De arbeider die ontslagen werd en een nieuwe betrekking heeft gevonden zonder een beroep te hebben gedaan op het sectorale outplacement, behoudt het recht op een volledige outplacementbegeleiding wanneer hij bij de nieuwe werkgever binnen het jaar ontslagen wordt.

26.7 Werkwijze voor de werkgever

Binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, doet de werkgever een outplacementaanbod door schriftelijk aan de arbeider de concrete gegevens mede te delen over de outplacementbegeleiding bij Constructiv.

In geval van een beëindiging met een opzeggingstermijn is het mogelijk voor de werkgever om reeds vanaf de kennisgeving van de opzegging een begeleiding aan te bieden en voor de arbeider om na de kennisgeving van die opzegging een begeleiding aan te vragen.

In geval van instemming stelt de werkgever Constructiv in kennis van alle nuttige gegevens over de ontslagen arbeider.

Desgevallend meldt de werkgever de concrete en nuttige gegevens van de ontslagen arbeider aan de plaatselijke werkgeversorganisatie, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, welke op haar beurt Constructiv in kennis stelt.

Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn worden vanaf het begin van de begeleiding de afwezigheidsdagen, om een nieuwe betrekking te zoeken verminderd met de uren van begeleiding ten belope van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of een arbeidsdag per week.

26.8 Outplacementbegeleiding door de werkgever die zich beroept op het einde van de arbeidsovereenkomst voor medische overmacht

De outplacementbegeleiding heeft een waarde van EUR 1.800,00 en een duurtijd van minstens 30 uren gedurende een maximumperiode van drie maanden vanaf de instemming met het aanbod. Voor de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen en op voorwaarde dat de werkgever de outplacementopdracht heeft toegewezen aan Constructiv, betaalt Constructiv de helft van het bedrag (exclusief BTW) van de kosten voor outplacement-begeleiding terug aan de werkgever.

26.8.1 Voor de werkgever

De werkgever kan de uitvoering van deze begeleiding aan Constructiv toevertrouwen.

Binnen 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst doet de werkgever een outplacementaanbod door schriftelijk de concrete gegevens mede te delen over de outplacementbegeleiding bij Constructiv.

Om aanspraak te kunnen maken op de terugbetaling moet de onderneming in regel zijn met de storting van de bijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid.

26.8.2 Voor de werknemer

De arbeider beschikt over een termijn van één maand, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven. In geval van instemming stelt de werkgever Constructiv in kennis van alle nuttige gegevens over de ontslagen arbeider.

De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken arbeider zijn instemming heeft gegeven.

Wanneer de arbeider, die Constructiv verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat. De arbeider dient zijn verzoek hiertoe schriftelijk in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

De procedure wordt opnieuw aangevangen in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De outplacementbegeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van zes maanden nadat zij werd aangevat.

