

HOOFDSTUK III : BESTAANSZEKERHEID

1.	LEGITIMATIEKAART	4
1.1.	Inleiding	4
1.2.	Wat zijn de voordelen van een kaart?.....	5
1.2.1.	Aanvullende werkloosheidsvergoedingen	5
1.2.2.	Anciënniteit in de bouwsector	5
1.3.	Hoeveel dagen moet je bewijzen om een rechthebbende kaart te verkrijgen?.....	5
1.3.1.	Algemene regeling.....	5
1.3.2.	Versoepelde algemene regeling	6
1.4.	Met welke dagen wordt rekening gehouden?	6
1.5.	Versoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag.....	7
1.6.	Wat controleren bij een niet-rechthebbende kaart? Een overzicht	9
2.	AANVULLENDE WERKLOOSHEIDSUITKERING EN DE BIJZONDERE AANVULLENDE VORSTVERGOEDING	10
2.1	Vergoeding-bouw en vorstvergoeding.....	10
2.1.1	Vergoeding-bouw	10
2.1.2	Vorstvergoeding	10
2.1.3	Voorwaarden voor de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding	11
2.1.4	Bedragen voor de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding.....	11
2.1.5	Betaling van de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding.....	11
2.2.	Wettelijke vergoeding	11
2.2.1.	Arbeiders in het bezit van een rechthebbende kaart	12
2.2.2.	Arbeiders die geen rechthebbende kaart bezitten	12
2.2.3.	60 dagen limiet van tijdelijk werkloosheid door gebrek aan werk voor economische redenen, slecht weer of technisch ongeval wordt overschreden	12
2.3.	Bijzondere aanvullende vorstvergoeding	12
3.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	13
3.1.	Gewaarborgd loon betaald door de werkgever	13
3.2.	Ziekte-uitkeringen die door de mutualiteit betaald worden	14
3.3.	Bijkomende vergoeding in geval van ziekte	14
3.3.1.	Aanvullende vergoeding langdurige ziekte door ziekte of ongeval	15
3.3.2	Arbeidsongeval resulterend in arbeidsongeschiktheid van 66% of meer.....	15
3.3.3.	Arbeidsongeval met dodelijke afloop.....	16
3.3.4.	Vakantiegeld invaliden	16
4.	EINDE LOOPBAAN	18

4.1.	Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de jaren 2019, 2020 et 2021 (SWT)	18
4.1.1.	Vanaf 59 jaar door een ongeschiktheid om verder te werken.....	18
4.1.2.	40 jaar loopbaan vanaf 59 jaar	19
4.1.3.	Vanaf 62 jaar.....	19
4.1.4.	Bedragen aanvullende vergoedingen.....	20
4.1.5.	Vervangingsplicht	21
4.1.6.	Weigering van ontslag	21
4.1.7.	Verbod op werken in de bouw bij vervroegd pensioen	21
4.2.	Vervroegd wettelijk pensioen 2019 - 2020	21
4.3.	Aanvullend pensioen bouw -jaarlijkse pensioenrente – overlijden	22
4.3.1.	Inleiding	22
4.3.2.	Beheer van dit plan	22
4.3.3.	Aansluiting aan de pensioenregeling	22
4.3.4.	Financiëring van het plan van aanvullend pensioen	22
4.3.5.	Gelijkgestelde periodes (= périodes van inactiviteit)	23
4.3.6.	Verworven reserves : wachttijd	23
4.3.7.	Bedrag van het aanvullend pensioen	23
4.3.8.	Jaarlijkse pensioensfiche	24
4.3.9.	Veranderen van werkgever binnen de sector	24
4.3.10.	Kapitaal of rente ?	24
4.3.11.	Wanneer krijgt de arbeider zijn aanvullend pensioen?	25
4.3.12.	Overgangsregeling.....	25
4.3.13.	In geval van overlijden.....	26
4.3.14.	Situatie van weduwen onder de overgangsregeling	26
4.3.15.	Uittreding	26
4.4.	Vergoeding voor aan het werk blijven na 60 jaar	27
5.	RUSTDAGEN.....	27
5.1.	Inleiding	27
5.2.	Bedrag en betaling	27
5.3.	Gelijkstelling	28
5.4.	Voorwaarden.....	28
5.5.	Opschorting van de arbeidsovereenkomst	28
5.6.	Rustdagen vastgesteld voor 2020, 2021 et 2022	29
5.6.1.	Rustdagen 2020.....	29
5.6.2.	Rustdagen 2021.....	29
5.6.3.	Rustdagen 2022.....	29

5.7.	Uitzonderingen op het werkverbod tijdens rustdagen	30
6.	GETROUWHEIDS- EN WEERVERLETZEGELS	30
6.1.	Getrouwheidszegels	30
6.2.	Weerverletzegels.....	31
6.3.	Opmerkingen weerverlet- en getrouwheidszegels	32
7.	PROMOTIEVERGOEDING	33
7.1.	Voorwaarden.....	33
7.2.	Bedrag van de promotievergoeding.....	33
7.3.	Wanneer en hoe moet de aanvraag promotievergoeding ingediend worden?	34
7.4.	Vernieuwing	34
7.5.	Einde van de vergoeding	34
8.	SYNDICALE PREMIE.....	34
9.	HOSPITALISATIEVERZEKERING	35
9.1.	Wat wordt terugbetaald ?.....	35
9.1.1.	Terugbetaling van kosten voor hospitalisatie	35
9.1.2.	Vergoeding van ambulante zorg in verband met de oorzaak van ziekenhuisopname en gelegen in de periode van 1 maand voor ziekenhuisopname tot 3 maanden na ziekenhuisopname 36	
9.1.3.	Vergoeding van ambulante zorg bij ernstige ziekten, ook zonder ziekenhuisopname. 36	
9.2.	Zwangerschap en bevalling	36
9.3.	Ziekenhuisopname van een kind.....	36
9.4.	Niet gedekte uitgaven	37
9.5.	Ziekenhuisopname in het buitenland.....	37
9.5.1.	Voorwaarden	37
9.5.2.	Interventies van de verzekeraar in geval van hospitalisatie in het buitenland.....	38
9.6.	Wat moet de arbeider doen bij ziekenhuisopname?.....	39
9.6.1.	Ziekenhuisopname in België.....	39
9.6.2.	Spoedziekenhuisopname	39
9.6.3.	Ziekenhuisopname in het buitenland.....	39
9.7.	Hoe wordt de arbeider terugbetaald?	39
9.7.1.	Onkosten worden onmiddellijk terugbetaald	39
9.7.2.	Onkosten worden achteraf vergoed	39
9.8.	Wanneer is de arbeider niet meer verzekerd?	39
9.9.	Is het mogelijk om gezinsleden te verzekeren?	39
9.10.	Contacten	40

HOOFDSTUK III : BESTAANSZEKERHEID

1. LEGITIMATIEKAART

(Bronnen: cao van 13 september 2001 – modaliteiten met betrekking tot het opmaken en uitreiken van legitimatiekaarten voor de arbeiders van de bouwnijverheid en artikel 12 van de CAO van 13 september 2001 gewijzigd door de CAO van 08 Mei 2003 - Wijziging en verlenging van verschillende bestaanszekerheidsregelingen)

1.1. Inleiding

Elk jaar, rond 15 oktober (of na het verkrijgen van nieuwe gegevens), krijgt de arbeider automatisch een document toegestuurd door Constructiv, dit wordt de “legitimatiekaart” genoemd.

Op deze kaart staat het aantal werkelijk gewerkte en/of gelijkgestelde dagen van de arbeider tijdens het refertejaar.

De geldigheidsduur van de kaart (dienstjaar) is van 1 oktober tot 30 september van het volgende jaar. Het refertejaar komt overeen met het kalenderjaar (van 1 januari tot 31 december) dat onmiddellijk voorafgaat aan de geldigheidsduur van de kaart.

Voorbeeld: de kaart 2019-2020 loopt van 1 oktober 2019 tot 30 september 2020, en wordt uitgegeven op basis van de prestaties van het kalenderjaar 2018 (1 januari - 31 december 2018 = referentieperiode).

Overzicht

Legitimatiekaart	
Geldigheidsduur van de kaart (het dienstjaar van de kaart)	1 oktober tot 30 september van het volgend jaar
Referentiejaar van de prestaties	1 januari tot 31 december van het jaar dat onmiddellijk voorafgaat aan de geldigheid van de kaart

Er bestaan 2 soorten legitimatiekaarten:

1. De « rechthebbende » legitimatiekaart die de arbeider ontvangen heeft, daaruit blijkt dat hij/ zij voldoende dagen gewerkt heeft en/ of gelijkgestelde dagen heeft gedurende het referte jaar (zie punt 1.3 “Hoeveel dagen moet je bewijzen om een rechthebbende kaart te verkrijgen?”). Het aantal te bewijzen dagen hangt af van de leeftijd van de arbeider en het aantal in aanmerking komende kaarten die hij al heeft ontvangen. Deze kaart geeft onder bepaalde voorwaarden recht op bepaalde voordelen (zie punt 1.2 “Wat zijn de voordelen van een kaart?”);
2. De “niet-rechthebbende” legitimatiekaart die de arbeider ontvangen heeft maar van wie het aantal gewerkte dagen tijdens het referentiejaar onvoldoende is. Er bestaan een aantal versoepelingen, daardoor kan arbeider een rechthebbende kaart bekomen via gelijkstelling (zie verder).

1.2. Wat zijn de voordelen van een kaart?

De kaart geeft de arbeider de mogelijkheid om:

- Recht te hebben op aanvullende werkloosheidsvergoedingen;
- Anciënniteit in de sector bewijzen.

1.2.1. Aanvullende werkloosheidsvergoedingen

Onder bepaalde voorwaarden opent een rechthebbende kaart het recht op de volgende aanvullende werkloosheidsvergoedingen:

- vergoeding-bouw ;
- vorstvergoeding ;
- bijzondere aanvullende vorstvergoeding.

→ zie punt 2.1 “Vergoeding bouw en vorstvergoeding” en punt 2.3 “Bijzondere aanvullende vorstvergoeding” voor meer info.

1.2.2. Anciënniteit in de bouwsector

De legitimatiekaart bewijst anciënniteit in de bouwsector.

De arbeider die in het bezit is van meerdere rechthebbende kaarten, heeft recht op verschillende voordelen van bestaanszekerheid in de bouw.

Voorbeelden: Het vakantiegeld-invaliden, SWT, ... worden enkel toegekend wanneer de arbeider een voldoende anciënniteit in de sector kan bewijzen.

1.3. Hoeveel dagen moet je bewijzen om een rechthebbende kaart te verkrijgen?

1.3.1. Algemene regeling

Om van een rechthebbende kaart te kunnen genieten, moeten arbeiders tijdens het referentiejaar een bepaald aantal gewerkte en/of gelijkgestelde dagen aantonen:

- 200 dagen (stelsel van 6-dagenweek) of 167 dagen (stelsel van 5-dagenweek) voor arbeiders die jonger zijn dan 52 jaar;
- 175 dagen (stelsel van 6-dagenweek) of 146 dagen (stelsel van 5-dagenweek) voor arbeiders tussen 52 en 56 jaar;
- 150 dagen (stelsel van 6-dagenweek) of 125 dagen (stelsel van 5-dagenweek) voor arbeiders van 57 jaar of meer.

Samenvattende tabel :

Leeftijd van de arbeider	Gewerkte en/of gelijkgestelde dagen	
	Stelsel van 6-dagenweek	Stelsel van 5-dagenweek
Minder dan 52 jaar	200	167
Van 52 tot 56 jaar	175	146
Van 57 jaar of meer	150	125

Voorbeeld: om de kaart voor 2019-2020 te verkrijgen, moet de arbeider die 6 dagen per week werkt en jonger is dan 52 jaar, 200 gewerkte en/of gelijkgestelde dagen bewijzen in 2018.

1.3.2. Versoepelde algemene regeling

Indien je over 3, 4 of 5 vorige en opeenvolgende rechthebbende kaarten beschikt, dan moet je minder gepresteerde dagen bewijzen tijdens het referentiejaar:

Arbeiders van minder dan 52 jaar		
Aantal vorige <u>en</u> opeenvolgende « rechthebbende » kaarten	Minimale geveerde prestaties (dagen)	
	Regeling van 6-dagenweek	Regeling van 5-dagenweek
3	190	159
4	175	146
5	150	125

Arbeiders tussen 52 en 56 jaar		
Aantal vorige <u>en</u> opeenvolgende « rechthebbende » kaarten	Minimale geveerde prestaties (dagen)	
	Regeling van 6-dagenweek	Regeling van 6-dagenweek
3	170	142
4	160	134
5	150	125

Er bestaan andere versoepelingen die voorgelegd worden in puntje 1.5. "Versoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag".

1.4. **Met welke dagen wordt rekening gehouden?**

De dagen die in aanmerking worden genomen voor de afgifte van de legitimatiekaart zijn:

- de daadwerkelijk gepresteerde dagen ;
- en/ of de gewerkte of gelijkgestelde dagen.

Opmerking: Constructiv vermeldt automatisch bepaalde gelijkstelde dagen.

Dagen die gelijkgesteld worden met prestaties en die automatisch op de kaart vermeld worden:

1. feestdagen;
2. dagen gedekt door gewaarborgd loon;
3. klein verlet;
4. legerdienst;
5. 1ste dagen weerverlet;
6. een ongeval gemeen recht of een gewone ziekte : de eerste 12 maand;
Opgelet: Deze gelijkstelling is beperkt tot de consolidatie. Voor arbeidsongeschiktheid na de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid, zie punt 1.5 'Versoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag'.
7. de vervulling van burgerplichten : voogd, lid van een familieraad, getuige in de rechtbank, kiezer, lid van een stembureau,;
8. volgen van een opleiding / syndicale vorming;
9. stakingsdagen;
10. lock-out;
11. moederschapsverlof;

12. vaderschapsverlof;
13. profylactisch verlof;
14. vervulling van een openbaar ambt;
15. adoptieverlof;
16. vorstdagen die betrekking hebben op dagen van tijdelijke werkloosheid tijdens een door Constructiv erkende periode van vorst of aanhoudende sneeuw → Voor een overzicht van erkende vorstdagen kan de arbeider contact opnemen met zijn regionale afdeling;
17. jongerenverlof;
18. dagen economische werkloosheid: de arbeider heeft recht op maximaal 5 dagen economische werkloosheid, gelijkgesteld door een rechthebbende legitimatiekaart die in het verleden verkregen werd.

Constructiv stelt deze dagen automatisch gelijk en houdt hierbij rekening met de rechthebbende kaarten vanaf 1975.

Voorbeeld: om 50 dagen economische werkloosheid gelijk te stellen moet je 10 rechthebbende kaarten kunnen voorleggen. Deze dagen worden enkel gelijkgesteld indien door deze gelijkstelling een niet rechthebbende legitimatiekaart kan worden omgezet naar een rechthebbende. Alleen de dagen van economische werkloosheid die nodig zijn om het vereiste aantal dagen te bereiken, worden gelijkgesteld.

Opmerking: wordt deze gelijkstelling niet op de niet-rechthebbende kaart vermeld? Constructiv heeft de gelijkstelling wel onderzocht, maar kon op basis van de kaarten sinds 1975 onvoldoende dagen gelijkstellen om een rechthebbende kaart toe te kennen. In dit geval moet je nagaan of je niet meer dagen kan gelijkstellen met kaarten van voor 1975. Deze gelijkstelling moet je dan wel zelf aanvragen via de vakbond.

Om deze controle te vergemakkelijken wordt op de niet-rechthebbende kaart vermeld naast:

- “ECO”: het totaal aantal dagen economische werkloosheid in het betrokken kalenderjaar;
- “LEG”: het aantal rechthebbende kaarten verworven sinds 1975.

Opgelet: De arbeider moet zelf de gelijkstelling vragen voor diegenen die niet automatisch op de kaart vermeld staan. Daarvoor moet hij zijn plaatselijke afdeling van ABVV Bouw contacteren.

1.5. Versoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag

In tegenstelling tot de dagen die automatisch door Constructiv op de kaart worden vermeld, zijn er bepaalde gelijkstellingen en versoepelingen die je zelf moet aanvragen. Wij beperken ons hier tot een overzicht zonder in detail te gaan over alle voorwaarden. Denk je dat je recht hebt op één van deze uitzonderingen, raadpleeg dan je afdeling. Deze moet je immers aanvragen via de vakbond.

Zo moet bijvoorbeeld gelijkstelling op basis van rechthebbende kaarten die vóór 1975 zijn uitgegeven voor dagen van economische werkloosheid worden aangevraagd via de vakbond. (zie punt 1.4 “Met welke dagen wordt rekening gehouden?”).

Hieronder de andere dagen waarvoor de arbeider zelf een verzoek tot gelijkstelling moet indienen via de vakbond (in het geval hij/ zij niet genoeg dagen heeft gewerkt om een rechthebbende kaart te krijgen):

- 1) wanneer de arbeider jonger is dan 23 jaar;

- 2) wanneer de arbeider jonger is dan 24 jaar;
- 3) eerste tewerkstelling in de bouw;
- 4) werkhervatting in de bouw;
- 5) na een beroepsopleiding;
- 6) na werk buiten de bouw, ten laste van de VDAB, ACTIRIS, de FOREM of het Arbeitsamt;
- 7) na werk voor een openbaar bestuur, ten laste van de VDAB, ACTIRIS, de FOREM of het Arbeitsamt;
- 8) na een industrieel leercontract (16-18 j.) / alternerende bouwopleiding (18-21 j.);
- 9) na tewerkstelling als instructeur/monitor;
- 10) werkhervatting na langdurige arbeidsongeschiktheid;
- 11) werkhervatting na loopbaanonderbreking;
- 12) tewerkstelling in een Belgische bouwonderneming na tewerkstelling in een buitenlandse bouwonderneming.

1) Jonger dan 23 jaar

Op het ogenblik van de eerste indiensttreding in de bouw moet je jonger zijn dan 23 jaar. Tussen de datum van indiensttreding in de bouwsector en de datum van aanvraag, moet je gemiddeld minstens 16,7 dagen per maand gewerkt hebben met in het totaal een minimum van 30 dagen. De datum van aanvraag is belangrijk. Het is meestal in het voordeel van de jongere om zo snel mogelijk de aanvraag in te dienen. Het volgend jaar kan de jongere terug beroep doen op dezelfde gelijkstelling (zie hieronder). Je mag ouder zijn dan 23 jaar wanneer je tijdens het refertejaar je studies beëindigde of werkte onder een leercontract.

2) Jonger dan 24 jaar

De jongere die op basis van een gelijkstelling een rechthebbende kaart heeft bekomen, kan voor het volgend jaar terug onder bepaalde voorwaarden een rechthebbende kaart bekomen.

3) Eerste tewerkstelling in de bouw

De arbeider, ouder dan 22 jaar, die voor de 1^{ste} keer in de bouw begint te werken, verwerft een rechthebbende kaart van zodra hij 200 dagen kan bewijzen in een periode van 4 opeenvolgende kwartalen. Ook voor de kaart van het daaropvolgend jaar kan hij, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak maken op een gelijkstelling.

4) Werkhervatting in de bouw

De bouwvakker die ontslagen werd door een bouwfirmat en die na een onderbreking (werkloosheid, werk in een andere sector,...) terug het werk hervat in de bouw, verwerft een rechthebbende kaart van zodra hij 200 dagen kan bewijzen na de werkhervatting.

5) Na een beroepsopleiding

De arbeider die een beroepsopleiding heeft gevolgd kan een rechthebbende kaart bekomen wanneer hij tussen het einde van de beroepsopleiding en de datum van aanvraag gemiddeld minstens 16,7 dagen per maand gewerkt heeft met in het totaal een minimum van 30 effectief gepresteerde dagen.

De beroepsopleiding voor het aanleren van een bouwberoep wordt gelijkgesteld op voorwaarde dat je de volledige cyclus met vrucht hebt doorlopen en dat je de voorgaande rechthebbende kaart hebt verworven.

6) Na werk buiten de bouw, ten laste van de VDAB, ACTIRIS, de FOREM of het Arbeitsamt

De bouwvakker die het werk hervat in de bouw, nadat hij door de VDAB, ACTIRIS, de FOREM of het Arbeitsamt buiten de bouw werd tewerkgesteld, moet 200 dagen bewijzen tijdens het refertejaar, waarbij de dagen buiten de sector samengeteld worden bij deze van de bouw. Daarnaast moet hij

gemiddeld minstens 16,7 dagen per maand bewijzen tussen de werkhervatting in de bouw en de datum van aanvraag.

7) Na werk voor een openbaar bestuur, ten laste van de VDAB, ACTIRIS, de FOREM of het Arbeitsamt

De bouwvakker die het werk hervat in de bouw, nadat hij door de VDAB, ACTIRIS, de FOREM of het Arbeitsamt in een openbaar bestuur werd tewerkgesteld, moet 200 dagen bewijzen tussen 1 oktober en 30 september.

8) Na een industrieel leercontract of alternerende opleiding bouw

De jongere die met vrucht een leerovereenkomst heeft beëindigd en die door een bouwfirma wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur, heeft recht op een rechthebbende kaart.

9) Na een tewerkstelling als instructeur/monitor

De bouwvakker die het werk hervat in de bouw nadat hij als instructeur/monitor was tewerkgesteld in een centrum voor beroepsopleiding van de Forem, moet tijdens het refertejaar 200 dagen bewijzen, waarbij de dagen als instructeur/monitor samengeteld worden bij deze van de bouw. Daarnaast moet hij gemiddeld minstens 16,7 dagen per maand bewijzen tussen de werkhervatting in de bouw en de datum van aanvraag met in het totaal een minimum van 30 dagen.

10) Werkhervatting na langdurige arbeidsongeschiktheid

De bouwvakker die het werk hervat in de bouw nadat hij arbeidsongeschikt was, moet tijdens het refertejaar een bepaald aantal dagen bewijzen (zie punt 1.3), waarbij de dagen arbeidsongeschiktheid samengeteld worden bij deze van de bouw. De arbeider moet wel in dienst zijn van een bouwfirma op het moment dat hij arbeidsongeschikt werd. Opgelet: De arbeider moet wel in dienst zijn van een bouwfirma op het moment dat hij arbeidsongeschikt werd.

11) Werkhervatting na loopbaanonderbreking

De bouwvakker die het werk hervat in de bouw nadat hij zijn beroepsloopbaan heeft onderbroken, moet tijdens het refertejaar 200 dagen bewijzen, waarbij de dagen loopbaanonderbreking samengeteld worden bij deze van de bouw. De arbeider moet wel in dienst zijn van een bouwfirma op het moment dat hij zijn loopbaan onderbreekt en er worden maximaal 312 dagen gelijkgesteld gedurende de volledige loopbaan van de arbeider. De arbeider mag tijdens de loopbaanonderbreking geen zelfstandige activiteit uitoefenen.

12) Tewerkstelling in een Belgische bouwonderneming na tewerkstelling in een buitenlandse bouwonderneming

Prestaties uitgevoerd in de bouw in:

- de lidstaten van de Europese Unie: worden volledig gelijkgesteld indien reeds eerder werk verricht werd in de bouwsector in België;
- landen buiten de Europese Unie: worden onder bepaalde voorwaarden gelijkgesteld.

Opgelet: Voorafgaand aan zijn tewerkstelling in het buitenland, moet de arbeider al in dienst zijn geweest bij een Belgisch bouwbedrijf.

1.6. Wat controleren bij een niet-rechthebbende kaart? Een overzicht

Heb je een niet-rechthebbende kaart ontvangen, dan loont het de moeite na te gaan of je geen rechthebbende kaart kan bekomen. Wij beperken ons hier tot een overzicht van alles wat je kan controleren. De reglementering vind je in de tekst hierboven. Wij raden je in ieder geval zeker aan om je vakbondsafdeling te contacteren.

- 1) **Aantal te bewijzen dagen:** Zie punt 1.3 'Hoeveel dagen moet je bewijzen om een rechthebbende kaart te verkrijgen?'
- 2) **Werden alle arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen door Constructiv op de kaart vermeld:** zie punt 1.4 'Met welke dagen wordt rekening gehouden?'. Op de kaart staan de dagen onder 4 rubrieken vermeld. Dit maakt het gemakkelijker om het aantal dagen te controleren. De controle kan gebeuren op basis van het verlofstrookje ontvangen van de VerlofKas Bouw of via de "individuele rekening" die de werkgever aan het begin van het jaar aflevert.
- 3) **Gelijkgestelde dagen op verzoek waarvan de arbeider op de hoogte is:** neem contact op met de afdeling om de gelijkstelling aan te vragen van dagen die niet automatisch worden gelijkgesteld (zie punt 1.5 'Versoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag')
- 4) **De arbeider moet bij zijn afdeling nagaan of hij in aanmerking komt voor gelijkstelling als hij zich in een van de volgende gevallen bevindt:** zie punt 1.5 'Versoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag'.

2. AANVULLENDE WERKLOOSHEIDSUITKERING EN DE BIJZONDERE AANVULLENDE VORSTVERGOEDING

Als de arbeider werkloos wordt, heeft hij naast de werkloosheidsuitkering van de RVA onder bepaalde voorwaarden recht op een aanvullende uitkering. (Zie hoofdstuk 2 punt 13 'Tijdelijke werkloosheid')

2.1 Vergoeding-bouw en vorstvergoeding

(Bron: CAO van 30 september 2019 - Toekenning van aanvullende werkloosheidsuitkeringen en van de wettelijke vergoeding)

2.1.1 Vergoeding-bouw

- De vergoeding-bouw wordt aan de arbeider toegekend bij volledige werkloosheid of bij tijdelijke werkloosheid (economische werkloosheid, weerverlet, enz.) gedurende een periode die niet gedekt wordt door de vorstvergoeding.
- Het aantal dagen waarvoor de arbeider recht heeft op de vergoeding-bouw is beperkt tot 60 dagen per dienstjaar (dienstjaar = van 1 oktober tot 30 september van het daaropvolgende jaar) in een regeling van 6-dagenweek.
- De vergoeding betaald tijdens een geplande winteropleiding wordt niet afgetrokken van het aantal kredietdagen vermeld op de legitimatiekaart.

2.1.2 Vorstvergoeding

- De vorstvergoeding wordt uitsluitend betaald in geval van tijdelijke werkloosheid tijdens vorstverlet of blijvende sneeuw, erkend door Constructiv.
- Het aantal dagen is onbeperkt. Zo wordt een vergoeding voor de dagen van vorstvergoeding toegekend bovenop het krediet van 60 dagen vergoeding bouw (aangegeven op de legitimatiekaart).
- De erkenning van een vorstperiode gebeurt op basis van de temperaturen die van dag tot dag worden opgenomen. De erkenning van een periode blijvende sneeuw die het werk op de bouwplaatsen belet, wordt beoordeeld door een plaatselijk comité. De erkenning van vorst of blijvende sneeuw wordt per streek toegekend:
 - word je tijdelijk werkloos gesteld wegens weerverlet, dan wordt de streek van de

- o tewerkstelling (werf) in aanmerking genomen;
- o word je om een andere reden tijdelijk werkloos gesteld (bijv. economische redenen), dan wordt de streek van de woonplaats in aanmerking genomen.
- Deze dagen geven ook recht op een bijzondere aanvullende vorstvergoeding (Zie punt 2.3 'Bijzondere aanvullende vorstvergoeding').

2.1.3 Voorwaarden voor de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding

- Onvrijwillig werkloos gesteld zijn door een bouwfirma;
- De gewone werkloosheidsvergoeding trekken. De arbeider die geen recht heeft op de werkloosheids- of wachtvergoeding (uitsluiting, te weinig arbeidsdagen,...) kan toch in sommige gevallen een speciale aanvraag indienen via de vakbond.
- In het bezit zijn van een rechthebbende legitimatiekaart voor het lopende dienstjaar; (dienstjaar = van 1 oktober tot 30 september van het daaropvolgend jaar). Voor vergoeding-bouw mag het aantal kredietdagen vermeld op de legitimatiekaart nog niet opgebruikt zijn.

Opgelet: Arbeiders die als bijberoep als zelfstandige in de bouwsector werken, krijgen ook een geldige legitimatiekaart indien ze kunnen aantonen dat ze over voldoende dagen beschikken. Maar het aantal kredietdagen zal 0 zijn indien ze dit statuut van zelfstandige hadden op 1 januari van het jaar volgend op het refertejaar en in dat geval hebben ze geen recht op de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding.

2.1.4 Bedragen voor de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding

De bedragen van de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding zijn identiek. De dagelijkse forfaitaire bedragen zijn afhankelijk van de beroepskwalificatie:

Categorie		Brutobedrag (6 vergoedingen/week)
Cat I	Ongeschoolde	€ 6,34
Cat I A	1ste ongeschoolde	€ 6,66
Cat II	Geoefende	€ 7,63
Cat II A	1ste geoefende	€ 8,02
Cat III	Geschoolde 1ste graad	€ 10,08
Cat IV	Geschoolde 2de graad	€ 10,85

Opmerking: een bedrijfsvoorheffing van 26,75 % wordt weerhouden van het bedrag van de vergoeding-bouw en vorstvergoeding.

2.1.5 Betaling van de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding

De vergoeding-bouw en de vorstvergoeding zijn ten laste van Constructiv en de uitbetaling wordt uitgevoerd door de werkloosheidsdienst van het ABVV.

2.2. Wettelijke vergoeding

(Bron: CAO van 30 september 2019 - Toekenning van aanvullende werkloosheidsuitkeringen en van de wettelijke vergoeding; Artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten)

In geval van tijdelijk werkloosheid door gebrek aan werk voor economische redenen, slecht weer of een technisch ongeval, heeft de arbeider recht op een op een "wettelijke vergoeding":

- Voor arbeiders die een rechthebbende legitimatiekaart hebben is deze vergoeding opgenomen in de bouw- of vorstvergoeding (zie punt a).

- Voor arbeiders die niet beschikken over een rechthebbende kaart, Constructiv betaalt de wettelijke vergoeding van **€ 2/dag** via de vakbond (zie punt b).
- Na uitputting van de kredietdagen is de wettelijke vergoeding ten laste van de werkgever (zie punt c).

2.2.1. Arbeiders in het bezit van een rechthebbende kaart

Voor arbeiders met een geldige legitimatiekaart van 60 krediet dagen die geldig is voor het lopende dienstjaar, is deze wettelijke vergoeding, afhankelijk van het type tijdelijke werkloosheid in kwestie, inbegrepen in:

- De vorstvergoeding: ongelimiteerd (zie punt 2.1.2);
- of, de vergoeding-bouw : maximum 60 dagen (zie punt 2.1.1). Zie punt 2.2.3 indien de limiet van 60 dagen overschreden wordt.

2.2.2. Arbeiders die geen rechthebbende kaart bezitten

Indien de arbeider niet beschikt over een geldige legitimatiekaart die geldig is voor het lopende dienstjaar en indien hij/ zij een werkloosheidsuitkering krijgt, heeft deze arbeider recht op een bedrag van **€ 2/dag** (regeling van 5-dagenweek) betaald door Constructiv via de vakbond:

- voor een periode van maximaal 60 dagen als de arbeider wordt ontslagen wegens gebrek aan werk om economische redenen, slecht weer of een technisch ongeval. Zie punt 2.2.3 als de limiet van 60 dagen wordt overschreden.
- Voor een onbeperkte periode bij tijdelijke werkloosheid door vorst of blijvende sneeuw.

2.2.3. 60 dagen limiet van tijdelijk werkloosheid door gebrek aan werk voor economische redenen, slecht weer of technisch ongeval wordt overschreden

In geval van tijdelijk werkloosheid door gebrek aan werk voor economische redenen, slecht weer of technisch ongeval, als de limiet van 60 dagen wordt overschreden, moet de werkgever de wettelijke vergoeding van **€ 2/dag** tijdelijke werkloosheid betalen (regeling van 5-dagenweek). Het bedrag van de vergoeding is **€ 1,67/dag** in een regeling van 6-dagenweek.

Opmerking: Als bewijs dat hij geen rechten meer heeft bij Constructiv, geeft de vakbond de arbeider een attest dat hij aan zijn werkgever moet overhandigen waarmee hij/ zij de betaling van de wettelijke vergoeding kan verkrijgen. Op het attest staat de datum vanaf wanneer de werkgever moet tussenkomen tot het einde van het dienstjaar.

2.3. Bijzondere aanvullende vorstvergoeding

(Bron: CAO van 30 september 2019 - Toekenning door Constructiv van een bijzondere aanvullende vorstvergoeding)

Dagen van tijdelijke werkloosheid door vorst of sneeuw tellen niet mee voor het vakantiegeld. Om het verlies aan vakantiegeld te compenseren, krijgen arbeiders een bijzondere aanvullende vorstvergoeding voor dagen van tijdelijke werkloosheid als gevolg van vorst of sneeuw.

Bedrag: De uitkering bedraagt bruto € 5,35 (regeling van 6-dagenweek) per dag werkloosheid tijdens het voorgaande jaar waarvoor een bijzondere aanvullende vorstvergoeding werd toegekend. Er wordt een bedrijfsvoorheffing van 26,75% op het bedrag weerhouden.

Betaling: Deze vergoeding wordt door Constructiv betaald in de maand juni van het jaar volgend op de winterperiode. (Vb.: Vergoedingen betaald in juni 2020 hebben betrekking op de periode van 1 oktober 2018 tot 30 april 2019).

Opgelet: Er wordt enkel een vergoeding betaald als deze minimaal € 15 bedraagt. Als de vergoeding lager is, wordt deze betaald samen met de vergoeding voor het volgende jaar.

3. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

3.1. Gewaarborgd loon betaald door de werkgever

(Bronnen: Wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten; CAO n° 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten CAO n° 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte)

Om in aanmerking te komen voor een gewaarborgd loon, moet de arbeider minstens één maand ononderbroken in dienst van hetzelfde bedrijf hebben gewerkt. Indien dit het geval niet is, dan moet de arbeider een aanvraag voor ziektevergoeding indienen bij zijn mutualiteit (zie punt 3.2 'Ziekte uitkeringen die door de mutualiteit betaald worden').

Als de arbeider een maand anciënniteit bereikt tijdens de periode waarop het gewaarborgd loon betrekking heeft, heeft hij recht op het gewaarborgd loon voor de resterende dagen van de periode van de eerste 30 dagen van ziekte.

Voorbeeld: de arbeider die op 6 april 2020 werd aangenomen, bereikt op 5 mei 2020 een anciënniteit van een maand. De arbeider wordt ziek van 26 april 2020 tot 15 mei 2020. In dit geval betaalt de mutualiteit de ziektevergoeding voor de periode van 26 april 2020 tot 4 mei 2020. Voor de periode van 5 mei 2020 tot 15 mei 2020 heeft de arbeider recht op een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever.

Hieronder een tabel met het gewaarborgd loon betaald door de werkgever en de tussenkomst van de mutualiteit tijdens de eerste 30 dagen van ziekte:

Periode ziekte	Gewaarborgd loon betaald door de werkgever	Betaald door de mutualiteit
7 eerste dagen	100 % van het brutoloon	/
8ste – 14de dag	85,88 % van het brutoloon	/
15de– 30ste dag	- 25,88 % van het deel van het normaal loon dat niet boven het plafond (gebruikt voor de berekening van de uitkeringen bij de mutualiteit) ligt; - en 85,88 % van het deel van het normaal loon dat boven dat plafond ligt	60 % van het brutoloon (loongrens is wettelijk vastgelegd)

Opgelet:

- Indien de arbeider tijdens een werkdag ziek valt, ontvangt hij het normale loon voor die dag. De periode dat door het gewaarborgd loon gedekt wordt, begint pas te lopen vanaf de volgende dag.

- Wanneer de werkgever, tijdens de periode van gewaarborgd loon, de arbeider op tijdelijke werkloosheid zet:
 - In geval van economische werkloosheid, moet de werkgever een gewaarborgd loon betalen tot de laatste dag vóór de tijdelijke werkloosheid. Vervolgens zal de mutualiteit de ziekte-uitkeringen betalen vanaf de eerste dag van je economische werkloosheid (60% van het bruto loon);
 - De wet voorziet niet het geval van werkloosheid wegens overmacht, maar de FOD WASO is van mening dat de regels van economische werkloosheid toegepast moeten worden. Hierover is momenteel een discussie gaande. Vakbonden pleiten ervoor om zoveel mogelijk gebruik te kunnen maken van het gewaarborgd loon!
- Constructiv betaalt het gewaarborgd loon aan werkgevers met minder dan 20 arbeiders.

Indien de arbeider als uitzendkracht of leerjongere werkt, moet hij contact opnemen met zijn afdeling.

3.2. Ziekte-uitkeringen die door de mutualiteit betaald worden

(Bron: gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen; Koninklijk besluit tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994)

Indien de arbeider een gewaarborgd loon (zie punt 3.1 'Gewaarborgd loon betaald door de werkgever') krijgt van de werkgever vanaf de 15de dag van de arbeidsongeschiktheid, krijgt hij/ zij van de mutualiteit een ziekte-uitkering die overeenkomt met 60% van het bruto loon.

Indien de arbeider niet in aanmerking komt voor een gewaarborgd loon of indien hij/zij werkloos is, ontvangt hij/zij deze ziekte-uitkeringen van de mutualiteit vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid.

Opgelet:

- Indien de arbeider werkloos is en ziek wordt, ontvangt hij een ziekte-uitkering die gelijk is aan zijn werkloosheidsuitkering, tenzij het bedrag dat hij aan werkloosheid ontvangt hoger is dan de ziekte-uitkering. **Voorbeeld:** als de arbeider een tijdelijke werkloosheidsuitkering ontvangt die overeenkomt met 65% van zijn brutoloon, krijgt de arbeider bij ziekte een lagere vergoeding van de mutualiteit. De mutualiteit betaalt dan 60% van zijn brutoloon.
- De werkgever moet de arbeider alle feestdagen betalen die binnen de periode van 30 dagen vallen volgend op het begin van de ziekte.

Indien de arbeider als uitzendkracht of leerjongere werkt, moet hij contact opnemen met zijn afdeling.

3.3. Bijkomende vergoeding in geval van ziekte

(Bron: CAO 30 september 2019 - Tegemoetkomingen van Constructiv in geval van arbeidsongevallen met ernstige of dodelijke afloop, beroepsziekte, gewone ziekte of ongeval van gemeen recht; CAO van 30 september 2019 - Toekenning van een vakantiegeld aan sommige invalide arbeiders van de bouwnijverheid)

De arbeider van de bouwsector heeft, op bepaalde voorwaarden, recht op een bijkomende vergoeding in geval van ziekte.

Constructiv verleent financiële steun aan de arbeider in de volgende gevallen:

- bij langdurige ziekte door ziekte of ongeval;
- bij arbeidsongeval resulterend in arbeidsongeschiktheid van 66% of meer;

- bij dodelijk arbeidsongeval.

Constructiv kent ook vakantiegeld toe aan bepaalde arbeiders met een beperking in de bouwsector.

3.3.1. Aanvullende vergoeding langdurige ziekte door ziekte of ongeval

a. *Inleiding*

De arbeider heeft recht op een aanvullende dagvergoeding tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid ingevolge:

1. Ziekte van gemeen recht;
2. Ongeval van gemeen recht;
3. Arbeidsongeval;
4. Beroepsziekte.

b. *Voorwaarden*

Om van de aanvullende dagvergoeding te genieten, moet de arbeider aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. in dienst zijn van een bouwfirmat op het ogenblik dat de langdurige arbeidsongeschiktheid aanvangt;
2. voor een periode van meer dan 30 kalenderdagen arbeidsongeschikt zijn om een van de bovenvermelde redenen;
3. de arbeidsongeschiktheid moet worden erkend door de wetgeving inzake arbeidsongevallen, beroepsziekten en de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit. De arbeidsongeschiktheid van de arbeider wordt door deze wetgeving erkend indien hij een vergoeding ontvangt van de mutualiteit, de verzekeringsmaatschappij of het Fonds voor beroepsziekten.

c. *Dagbedrag*

- van de 31^{ste} tot en met de 56^{ste} kalenderdag: € 7,65;
- van de 57^{ste} tot en met de 337^{ste} kalenderdag: € 8,70.

Het dagbedrag wordt betaald naar rato van 5 dagen per week, volgens de formule 5/7 van het aantal kalenderdagen tijdens de arbeidsongeschiktheid.

De bedragen worden verminderd met een fiscale inhouding van 22%.

d. *Betaling*

De vergoeding is ten laste van Constructiv en de betaling wordt uitgevoerd door de vakbond.

Opgelet: de betaling van de vergoeding is niet automatisch, de arbeider moet zijn aanvraag indienen via zijn vakbond.

Vanaf de datum van indiening van uw aanvraag duurt het ongeveer één a twee maand voordat de aanvullende vergoeding ontvangen wordt.

Indien de arbeider als uitzendkracht of leerjongere werkt, moet hij contact opnemen met zijn afdeling.

3.3.2 Arbeidsongeval resulterend in arbeidsongeschiktheid van 66% of meer

In geval van een arbeidsongeval met een blijvende arbeidsongeschiktheid van 66% of meer, ontvangt de arbeider naast de bijkomende vergoeding in geval van ziekte (zie punt 3.3.1 "Vergoeding langdurig ziekte door ziekte of ongeval") vanaf de datum van consolidatie:

1. Een éénmalige hoofdvergoeding van **€ 750**. Deze vergoeding wordt aan het slachtoffer betaald;

2. Een éénmalige aanvullende vergoeding van **€ 600** per kind dat recht geeft op kinderbijslag, te betalen door Constructiv zodra de bewijsstukken voor het aantal begunstigde kinderen heeft ontvangen. Deze toelage wordt door Constructiv betaald aan de begunstigde die is voorzien in de wettelijke bepalingen inzake kinderbijslag voor loontrekkenden.

De arbeider moet deze tussenkomst aanvragen via zijn vakbond.

3.3.3. Arbeidsongeval met dodelijke afloop

Bij een dodelijk arbeidsongeval bestaat de tegemoetkoming uit:

1. **een éénmalige hoofdvergoeding van € 6.000** betaald aan de persoon (personen) die de begrafenis kosten op zich namen. De betaling vindt plaats zodra de PDOK in het bezit is van de documenten die de identiteit van betrokkenen bewijzen.
2. **een éénmalige, aanvullende vergoeding van € 920 per kind dat recht geeft op kinderbijslag.** De betaling vindt plaats zodra de PDOK (of Constructiv) de bewijsstukken heeft ontvangen voor het aantal begunstigde kinderen;
3. met ingang van het jaar volgend op het overlijden, **een jaarlijkse vergoeding van € 920 per wezen**, voor zover en zolang deze kinderbijslag voor wezen ontvangen.

3.3.4. Vakantiegeld invaliden

a. *Inleiding*

Na het eerste jaar ongeschiktheid waarvoor je de aanvullende vergoeding langdurige ziekte ontvangt, heeft de invalide arbeider (ten minste 66% invaliditeit) recht op het jaarlijks vakantiegeld invaliden tot het einde van de ongeschiktheid. Het doel van deze uitkering is om het verlies aan vakantiegeld als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid te compenseren.

b. *Redenen invaliditeit*

De arbeider moet erkend zijn als arbeidsongeschikt (ten minste 66% arbeidsongeschiktheid) ten gevolge van een gewone of beroepsziekte, een arbeidsongeval of volgens het gemeen recht.

Opgelet: Slachtoffers van een arbeidsongeval hebben er pas recht op vanaf het moment van consolidatie (vóór consolidatie blijft het wettelijk vakantiegeld verschuldigd).

c. *Voorwaarden:*

1. Over 15 rechthebbende legitimatiekaarten beschikken, dit bewijst dat de arbeider 15 jaar anciënniteit heeft in de bouwsector;
2. de laatste werkgever, vóór de arbeidsongeschiktheid begon, was een firma in de bouwsector.
3. tenminste 5 (of 7) rechthebbende kaarten bewijzen tijdens de laatste 10 (of 15) jaar voor de invaliditeit;
4. Bewijs van toestand van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantieperiode aan de hand van een attest van de mutualiteit of het fonds voor beroepsziekten of de verzekeringsinstelling;
5. Geen recht meer hebben op wettelijk vakantiegeld.

Opgelet: er bestaan versoepelingen. Indien de arbeider niet voldoet aan de hierboven vermelde voorwaarden, moet hij contact opnemen met zijn afdeling om na te gaan of hij onder de bestaande versoepelingen valt.

d. Cumul

Het vakantiegeld aan invaliden kan niet worden gecumuleerd met het wettelijke vakantiegeld of met de voordelen van bestaanszekerheid die door Constructiv voor bestaanszekerheid worden toegekend, met uitzondering van de promotievergoeding.

Bij cumulatie wordt het vakantiegeld voor invaliden uitbetaald tegen een tarief van 1/12 van het brutobedrag voor elke maand die niet wordt gedekt door het wettelijk vakantiegeld of door de andere uitkeringen (met uitzondering van de promotietoeslag).

Een arbeider die volledig werkloos is bij het begin van zijn arbeidsongeschiktheid (vóór zijn invaliditeit) geniet het vakantiegeld voor invaliden indien:

1. hij volledig werkloos wordt na ontslag door een werkgever uit de bouwsector ;
2. de duur van de werkloosheid niet meer dan 6 maanden bedraagt.

e. Bedrag

€ 540 bruto/jaar. Fiscale voorheffing van 17%.

f. Betaling

Het vakantiegeld wordt uitbetaald in juni en heeft betrekking op de invaliditeit van het voorgaand kalenderjaar.

Voorbeeld: het vakantiegeld betaald in juni 2020, heeft betrekking op de invaliditeit van 2019.

De vergoeding dient aangevraagd via de vakbond. De aanvraag moet de bewijsstukken bevatten.

g. Vernieuwing

Nadat de arbeider het vakantiegeld voor de eerste keer heeft ontvangen, zal Constructiv hem in de maand januari elk jaar een verlengingsformulier opsturen.

Het formulier moet worden ingevuld door de instantie die de arbeidsongeschiktheidsuitkering betaalt en de arbeider moet het formulier ondertekenen. De arbeider kan het formulier dan rechtstreeks terugsturen naar Constructiv of het aan zijn vakbond geven zodat het nodige gedaan kan worden.

De arbeider die het verlengingsformulier niet ontvangen heeft, moet contact opnemen met Constructiv.

4. EINDE LOOPBAAN

4.1. Werkloosheid met bedrijfstoelage voor de jaren 2019, 2020 en 2021 (SWT)

(Bronnen: CAO van 9 juli 2019 – Toekenning, voor 2019 en 2020, aan sommige bejaarde arbeiders van een aanvullende vergoeding (werkloosheid met bedrijfstoelage) ten laste van Constructiv); CAO van 9 juli 2019 - Toekenning, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, aan sommige bejaarde arbeiders van een aanvullende vergoeding (werkloosheid met bedrijfstoelage) ten laste van Constructiv)

Het conventionele brugpensioen wordt 'werkloosheid met bedrijfstoelage' of 'SWT' genoemd en biedt oudere arbeiders naast hun werkloosheidsuitkering een SWT-uitkering tot de wettelijke pensioenleeftijd. De arbeider moet via zijn vakbond SWT aanvragen. In de bouwsector is deze vergoeding ten laste van Constructiv.

4.1.1. Vanaf 59 jaar door een ongeschiktheid om verder te werken

Arbeiders die in dienst zijn van een of meer ondernemingen in de bouwsector, die bij ontslag door hun werkgever 59 jaar of ouder zijn en die arbeidsongeschikt worden verklaard, hebben recht op SWT.

Voorwaarden:

- Niet ontslagen zijn om dwingende redenen;
- aan de werkgever een attest van de arbeidsgeneesheer van de onderneming overmaken dat de ongeschiktheid tot voortzetting van de beroepsactiviteit bevestigt;
Opgelet: dit attest moet afgegeven worden vóór iedere andere stap in de procedure;
- de bevestiging van de werkgever hebben dat, na overleg met de arbeidsgeneesheer en de arbeider, er geen aangepast werk kan aangeboden worden in de onderneming;
- de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- op het einde van de arbeidsovereenkomst volgende loopbaan kunnen bewijzen:
 - Een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar als loontrekkende arbeider;
 - Een beroepsloopbaan van minstens 15 jaar in één of meerdere ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf;
- ten minste 7 legitimatiekaarten "rechthebbende" hebben ontvangen tijdens de laatste 15 jaar vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
Opgelet: de legitimatiekaarten bekomen door gelijkstelling worden niet in aanmerking genomen;
- werkloosheidsuitkeringen ontvangen;
- elke door de ter zake toepasselijke reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet.
- de arbeidsovereenkomst moet eindigen tijdens de geldigheidsduur van de CAO. De opzegtermijn of de periode gedekt door de opzegvergoeding van ontslagen arbeiders kan echter eindigen buiten de geldigheidsduur van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat deze arbeiders tijdens de periode de van de geldigheid van de CAO minimumleeftijd van 59 jaar hebben bereikt.

→ Zie punt 4.1.4 "Bedragen aanvullende vergoedingen" voor de maandelijkse bedragen van de aanvullende vergoeding.

4.1.2. 40 jaar loopbaan vanaf 59 jaar

De arbeider met 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende, heeft recht op SWT, na ontslag door de werkgever. Deze wordt betaald door Constructiv.

Voorwaarden:

- Niet ontslagen zijn om dwingende redenen;
- de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar kunnen bewijzen op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
- elke door de ter zake toepasselijke reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet;
- werkloosheidsuitkeringen ontvangen;
- ten minste 10 jaar van je beroepsloopbaan in dienst van een bouwfirma hebben doorgebracht; Met beroepsloopbaan worden de feitelijke prestaties en de gelijkgestelde perioden die in aanmerking worden genomen voor de toekenning van een legitimatiekaart bedoeld.
- Ten minste 5 legitimatiekaarten “rechthebbende” hebben ontvangen in de laatste 10 jaar voor de op inactiviteitsstelling of 7 kaarten in de loop van de laatste 15 jaar;
- de arbeidsovereenkomst moet eindigen tijdens de geldigheidsduur van de CAO. De opzegtermijn of de periode gedekt door de opzegvergoeding van ontslagen arbeiders kan echter eindigen buiten de geldigheidsduur van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat deze arbeiders tijdens de periode de van de geldigheid van de CAO minimumleeftijd van 59 jaar hebben bereikt. De beroepsloopbaan met ten minste 40 jaar tellen op het einde van de arbeidsovereenkomst.

→ Zie punt 4.1.4 “Bedragen aanvullende vergoedingen” voor de maandelijkse bedragen van de aanvullende vergoeding.

4.1.3. Vanaf 62 jaar

Constructiv kent een maandelijkse aanvullende uitkering toe aan arbeiders die tussen 62 en 65 jaar zijn ontslagen door een werkgever in de bouwsector.

Voorwaarden:

- Niet ontslagen zijn om dwingende redenen
- de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst:
 - In 2019 : 40 jaar loopbaan (man) / 35 jaar loopbaan (vrouw)
 - In 2020 : 40 jaar loopbaan (man) / 36 jaar loopbaan (vrouw)
 - In 2021 : 40 jaar loopbaan (man) / 37 jaar loopbaan (vrouw)
- geen beroepsactiviteit uitoefenen die door de reglementering verboden is;
- werkloosheidsuitkeringen genieten;
- ten minste 10 jaar van de beroepsloopbaan hebben doorgebracht in dienst van een bouwfirma. Met beroepsloopbaan worden de feitelijke prestaties en de gelijkgestelde perioden die in aanmerking worden genomen voor de toekenning van een legitimatiekaart bedoeld;
- ten minste 5 legitimatiekaarten “rechthebbende” hebben ontvangen tijdens de laatste 10 jaar vóór het ontslag of 7 kaarten in de loop van de laatste 15 jaar;

- voldoen aan de criteria, bepaald in KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (zoals gewijzigd bij het KB van 30 december 2014);
- de arbeidsovereenkomst moet eindigen tijdens de geldigheidsduur van de CAO. De opzegtermijn of de periode gedekt door de opzegvergoeding van ontslagen arbeiders kan echter eindigen buiten de geldigheidsduur van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat deze arbeiders tijdens de periode de van de geldigheid van de CAO minimumleeftijd van 62 jaar hebben bereikt.

→ Zie punt 4.1.4 “Bedragen aanvullende vergoedingen” voor de maandelijkse bedragen van de aanvullende vergoeding.

4.1.4. Bedragen aanvullende vergoedingen

De maandelijkse bedragen van de aanvullende toelage die Constructiv verschuldigd zijn van 1 januari 2019 tot 30 juni 2021:

Categorie	Bedrag voor arbeiders met gezinslast	Bedrag voor de andere arbeiders
Cat I	€ 319,10	€ 193,27
Cat I A	€ 344,07	€ 214,44
Cat II	€ 352,87	€ 220,95
Cat II A	€ 389,50	€ 252,24
Cat III	€ 399,22	€ 260,43
Cat IV	€ 444,73	€ 298,32
Ploegbaas B*	€ 522,93	€ 364,82
Meestergast *	€ 597,62	€ 431,33

* Functie meer dan 10 jaar ononderbroken uitgeoefend hebben

Opgelet: voor de arbeiders die het recht op een aanvullende vergoeding ten laste van Constructiv hebben geopend op basis van vorige CAO (29 juni 2017), worden de maandbedragen vanaf 1 januari 2019 vastgesteld zoals hierboven vermeld. Dit is wél enkel van toepassing indien hun SWT aanvang heeft genomen na 31 december 2017.

Indien dit niet geval is, en hun SWT aanvang heeft genomen op een datum voorafgaand aan 1 januari 2018, worden de maandbedragen van de aanvullende vergoeding vanaf 1 januari 2019 als volgt berekend:

Catégorie	Bedrag voor arbeiders met gezinslast	Bedrag voor de andere arbeiders
Cat I	€ 263,63	€ 167,78
Cat I A	€ 298,75	€ 178,96
Cat II	€ 310,11	€ 199,00
Cat II A	€ 343,12	€ 215,64
Cat III	€ 352,78	€ 234,75
Cat IV	€ 400,26	€ 264,84
Ploegbaas B *	€ 476,70	€ 332,80
Meestergast *	€ 552,96	€ 401,29

* Functie meer dan 10 jaar ononderbroken uitgeoefend hebben

Aanvullende vergoeding voor de maand december: In december wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding verhoogd met € 122,50 voor arbeiders met gezinslast en € 61,25 voor andere arbeiders.

Wettelijke inhouding: Er wordt door Constructiv een wettelijke inhouding van 6,5% toegepast enkel in het geval waarbij het bedrag van de maandelijkse werkloosheidsuitkering en de Constructiv-uitkering samen hoger is dan het bestaande plafond van de werkloosheidsuitkeringen

Betaling: Betaling wordt door Constructiv uitgevoerd

4.1.5. Vervangingsplicht

De werkgever moet de persoon die van de SWT geniet gedurende 36 maanden vervangen door een volledig werkloze die een uitkering ontvangt of gelijkwaardige persoon.

Deze vervangingsplicht geldt niet in de volgende gevallen:

- wanneer de arbeider bij het einde van de arbeidsovereenkomst minstens 62 jaar oud is;
- als de onderneming wordt erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- indien de werkgever door de minister van Werkgelegenheid is vrijgesteld van de vervangingsplicht.

Bij het niet nakomen van de vervangingsplicht riskeert de werkgever sancties. De ontslagen arbeider behoudt al zijn rechten op vervroegd pensioen.

4.1.6. Weigering van ontslag

Indien de werkgever weigert een arbeider te ontslaan die SWT wilt opnemen, moet deze weigering worden voorgelegd aan het Paritair Comité van de sector.

4.1.7. Verbod op werken in de bouw bij vervroegd pensioen

Personen op vervroegd pensioen kunnen binnen bepaalde grenzen werken, maar niet in de bouwsector.

4.2. Vervroegd wettelijk pensioen 2019 - 2020

Het wettelijk vervroegd pensioen geeft ook recht op het aanvullend bouwpensioen (SWT).

Om van het wettelijk vervroegd pensioen te kunnen genieten, moet de arbeider aan de volgende voorwaarden voldoen op de datum waarop hij zijn vervroegd pensioen wenst te nemen:

Minimum leeftijd	Loopbaan
60 jaar	44 jaar loopbaan
61 jaar	43 jaar loopbaan
63 jaar	42 jaar loopbaan

4.3. Aanvullend pensioen bouw -jaarlijkse pensioenrente – overlijden

4.3.1. Inleiding

Sinds 1 januari 2007 hebben arbeiders in de bouwsector recht op een nieuw bouwplan systeem van aanvullend pensioen genaamd "Plan Construo" Pensio B. Zo is de oude jaarlijkse pensioenrente die sinds 1998 in de bouw van toepassing was, vervangen door deze nieuwe regeling.

Dit plan is een sectorplan, wat betekent dat het van toepassing is op alle arbeiders actief in de bouwsector.

4.3.2. Beheer van dit plan

Het 'Plan Construo', een sectorale pensioenregeling, wordt beheerd door Pensio B. Pensio B is een pensioenfonds dat in januari 2007 werd opgericht. Een pensioenfonds is een orgaan dat is opgericht om werkgerelateerde pensioenen uit te betalen. Ze is onderworpen aan de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening.

4.3.3. Aansluiting aan de pensioenregeling

Alle arbeiders die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst met een werkgever in de bouwsector zijn automatisch aangesloten bij het "Construo Plan" vanaf de startdatum van hun arbeidsovereenkomst (ten vroegste vanaf 1 januari 2007).

Met 'werkgevers in de bouwsector' bedoelen we werkgevers met een van de volgende RSZ-kerncijfers: 024 (ruwbouw), 026 (afwerking), 044 (tegel- en wandbekleding) en 054 (bedekken van gebouwen en voegwerken).

De aansluiting verloopt automatisch via de DmfA (= aangifte bij de RSZ). De arbeider moet dus niets doen.

4.3.4. Financiëring van het plan van aanvullend pensioen

Elke bouwvakker heeft een individuele pensioenrekening bij Pensio B.

Voor elk kwartaal stort Constructiv daar geld op: de dotatie. De arbeider hoeft dus geen eigen bijdrage te betalen.

De arbeider ontvangt een dotatie voor alle periodes van effectieve of gelijkgestelde prestatie.

Het bedrag van de dotatie is een percentage berekend op het verdiende brutoloon in dat kwartaal, voor zijn effectieve of gelijkgestelde prestatieperiodes (zie punt 4.3.5 "Gelijkgestelde periodes").

Het percentage hangt af van de anciënniteit (= aantal jaren dienst) in de bouwsector. De sectorale anciënniteit wordt vastgelegd aan de hand van het aantal legitimatiekaarten van de arbeider, rechthebbende én niet-rechthebbende. Hoe meer anciënniteit, hoe hoger de bijdrage.

Opgelet: Constructiv heeft enkel informatie over de legitimatiekaarten voor de referentiejaren na 1974. Voor de legitimatiekaarten voor de referentiejaren vóór 1975 zullen ze alleen in aanmerking worden genomen voor de berekening van de sectorale anciënniteit als de arbeider een kopie bezorgt aan Constructiv binnen drie maanden na toetreding tot het pensioenplan. Indien de arbeider een laattijdige kopie bij Constructiv indient, zal de sectorale anciënniteit op basis waarvan het percentage van de dotatie wordt bepaald, pas worden aangepast vanaf de volgende toekenning van de dotatie (d.w.z. vanaf de eerste dag van de maand waarvoor de dotatie verschuldigd wordt en het recht erop

wordt verworven voor het kwartaal waarin het Pensioenfonds de aanvullende legitimatiekaarten heeft ontvangen).

De percentages zijn de volgende:

Aantal legitimatiekaarten (rechthebbende of niet rechthebbende)	pensioenbijdrage (= percentage van referentieloon)
0 tot 4	0,25 %
5 tot 9	0,45 %
10 tot 14	1,10%
15 tot 19	1,35 %
20 tot 24	1,65 %
25 tot 29	2,20%
30 en meer	2,65 %

Voorbeeld: met 16 jaar anciënniteit bedraagt de dotatie 1,35% van het brutoloon dat de arbeider voor zijn periodes van effectieve of gelijkgestelde prestaties heeft ontvangen.

Opgelet: De anciënniteit blijft altijd behouden, ook voor wie zijn loopbaan in de bouw onderbreekt en een tijd in een andere sector werkt.

Als de arbeider bovendien voldoet **aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor het SWT** maar besluit om na de leeftijd van 60 jaar verder te werken, heeft hij bovendien recht op een maximale vergoeding van **€ 500 per gewerkt kwartaal** (d.w.z. in totaal **€ 2.000** maximum per jaar), dit tot hij het wettelijke pensioen bereikt. Deze premie wordt automatisch op zijn individuele rekening gestort.

4.3.5. Gelijkgestelde periodes (= périodes van inactiviteit)

Gelijkgestelde periodes zijn periodes waarvoor er geen effectieve prestaties zijn (inactiviteit periodes).

De volgende periodes van inactiviteit worden in aanmerking genomen voor de berekening van de dotatie:

- tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer (weerverlet);
- primaire arbeidsongeschiktheid (eerste 12 maanden ziekte of ander ongeval dan arbeidsongeval).

Voor deze gelijkgestelde periodes wordt de dotatie berekend:

- met dezelfde percentages (in functie van de anciënniteit) als degene vermeld in puntje 4) hierboven 'Financiering van het plan van aanvullend pensioen';
- op een fictief dagloon van € 54,40 (5-dagenweek) of € 56,40 (6-dagenweek).

4.3.6. Verworven reserves : wachttijd

Vanaf 1 januari 2019 is er geen wachttijd voor de arbeider aangesloten bij het pensioenplan. De opgebouwde rechten (= bedragen gestort op de individuele rekening) worden rechtstreeks verworven.

4.3.7. Bedrag van het aanvullend pensioen

Het bedrag van het aanvullend pensioen van de arbeider is gelijk aan de dotaties gestort op zijn individuele rekening (= verworven reserves) vermeerderd met het gewaarborgd rendement en verminderd met sociale (RSZ) en fiscale (belasting) inhoudingen.

Het rendement dat van toepassing is op de toewijzingen die op de individuele pensioenrekening worden gestort, komt overeen met het wettelijk minimumrendement op het gebied van aanvullende pensioenen. Tot 2015 was dit rendement 3,25%. Sinds 1 januari 2016 is dit 1,75%.

4.3.8. Jaarlijkse pensioenfiche

Ieder jaar in oktober krijgt elke aangeslotene een pensioenfiche van Pensio B. Op deze fiche is onder andere vermeld:

- met welke anciënniteit rekening werd gehouden voor de dotatie;
- hoeveel in het voorgaande jaar gestort is op de individuele pensioenrekening;
- het rendement op de rekening gedurende het voorgaande jaar;
- de totale waarde van de pensioenrekening bij het begin van het nieuwe jaar.

Opgelet: Indien de arbeider vaststelt dat de gegevens vermeld op zijn pensioenkaart niet (meer) correct zijn, dient hij het Pensioenfonds binnen een maand na verzending van de pensioenfiche schriftelijk op de hoogte te stellen.

4.3.9. Veranderen van werkgever binnen de sector

Voor wie verandert van werkgever binnen de bouwsector verandert er niets, ongeacht de reden van ontslag. Het gespaarde kapitaal blijft verworven. Op basis van de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever-bouwonderneming worden verder dotaties gestort op de individuele pensioenrekening.

De sectorale anciënniteit blijft behouden.

4.3.10. Kapitaal of rente ?

De arbeider kan kiezen om het aanvullend pensioen onder de vorm van kapitaal of rente te verkrijgen.

Kapitaal: het bedrag op de individuele pensioenrekening (totaal van de dotaties en het rendement) wordt uitbetaald als éénmalig kapitaal.

Driemaandelijke rente: de aangeslotene kan vragen het kapitaal om te zetten in een driemaandelijke rente. Dan is er de keuze tussen een overdraagbare of een niet-overdraagbare rente in geval van overlijden:

- Een overdraagbare rente. Dit betekent dat bij overlijden de weduwe/partner verder nog 60% van die rente krijgt.
- Een niet-overdraagbare rente. Die ligt iets hoger, maar bij overlijden ontvangt de weduwe/partner geen verdere uitkering.

Opgelet:

- Zodra de arbeider gekozen heeft voor het kapitaal of rente, is zijn keuze definitief en kan deze niet worden gewijzigd.
- De arbeider kan alleen kiezen voor een kwartaalpensioen als het jaarlijkse bedrag van het omgezette pensioen hoger is dan **€ 659,79** (bedrag 2020).

Mededeling van de keuze van de arbeider: de arbeider ontvangt een brief van Constructiv die hem de mogelijkheid biedt om het kapitaal om te zetten in een driemaandelijke rente. Als de arbeider zijn keuze niet binnen 60 dagen na ontvangst van deze brief meedeelt, wordt hij geacht te hebben gekozen voor uitkering in de vorm van kapitaal.

4.3.11. Wanneer krijgt de arbeider zijn aanvullend pensioen?

De arbeider heeft recht op zijn aanvullend pensioen op het moment van zijn wettelijk pensioen (ten vroegste op 65-jarige leeftijd) of op zijn vervroegd pensioen (ten vroegste op 59-jarige leeftijd - zie punt 4.1. "Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de jaren 2019, 2020 en 2021 ")

→ voor meer informatie dient de arbeider contact op te nemen met zijn afdeling.

4.3.12. Overgangsregeling

Het aanvullend pensioen voor de bouwsector is van kracht sinds 1 januari 2007. Vóór 1 januari 2007 kende Constructiv al een uitkering toe aan arbeiders en, in geval van overlijden, aan hun weduwen. Elk jaar ontvingen ze een vast vakantiegeld.

a. *Inactieve arbeiders op pensioen vóór 1 januari 2007*

Constructiv blijft dezelfde forfaitaire jaarlijkse pensioenrente (ook wel 'vakantiegeld' genoemd) betalen aan arbeiders die er op 31 december 2006 al recht op hadden.

b. *Inactieve arbeiders op 31 december 2006*

Wie komt in aanmerking? De inactieve arbeiders die op 1 januari 2007 op pensioen gingen als ze op 31 december 2006 in één van de volgende stelsel zaten:

- brugpensioen bouw;
- vakantiegeld invaliden;
- begeleidende maatregelen.

Bedrag: jaarlijkse rente van **€ 1.462,57 bruto**.

c. *Actieve arbeiders die hun pensioen opnemen na 31 december 2006*

Constructiv verleent in bepaalde gevallen ook een bijkomend bedrag op het bedrag van het aanvullend pensioen dat Pensio B. Deze regeling wil ervoor zorgen dat arbeiders die vóór 2007 al een lange carrière in de bouw hadden, niet worden benadeeld.

Voorwaarden:

- 1) beschikken over een legitimatiekaart (rechthebbende of niet rechthebbende) voor de prestaties verleend in 2004 en / of 2005 en / of 2006;
- 2) minimaal 10 rechthebbende legitimatiekaarten voor prestaties die vóór 31 december 2006 zijn verleend;
- 3) op het moment van pensionering, aan de volgende voorwaarden voldoen:
 - a. de laatste werkgever vóór het pensioen behoort tot de bouwsector (PC 124);
 - b. 15 jaar anciënniteit hebben in de bouwsector (= 15 legitimatiekaarten);
 - c. beschikken over minimaal 5 legitimatiekaarten gedurende de laatste 10 jaar voorafgaand aan de pensionering of 7 legitimatiekaarten gedurende de laatste 15 jaar voorafgaand aan de pensionering.

Bedrag: als de arbeider aan bovenstaande voorwaarden voldoet, ontvangt hij:

- het gespaarde aanvullend pensioen (in de vorm van kapitaal of lijfrente), uitbetaald door Pensio B.
- een extra jaarlijkse toelage betaald door Constructiv, gelijk aan de volgende formule:
(aantal rechthebbende legitimatiekaarten) x € 1.462,57

Opmerkingen:

- de aanvullende jaarvergoeding bedraagt maximaal € 1.462,57. Dus ongeacht het aantal in aanmerking komende legitimatiekaarten dat de arbeider heeft, kan hij nooit een bedrag hoger dan € 1.462,57 bruto ontvangen.
- Het totale verkregen bedrag wordt verminderd met sociale (RSZ) en fiscale (belastingen) verminderingen.

4.3.13. In geval van overlijden

In geval van overlijden van de arbeider zijn de begunstigden van de uitkering, in de volgende volgorde:

- de weduwe of wettelijk samenwonende;
- de kinderen van de overleden arbeider (of, in geval van overlijden, ter vervanging, hun kinderen);
- de ouders ;
- broers en / of zussen.

Opmerking: De uitkering bij overlijden is gelijk aan het bedrag op de Individuele Rekening.

4.3.14. Situatie van weduwen onder de overgangsregeling

a. Weduwe/ weduwnaar die al een vakantie-uitkering heeft genoten

De weduwe die op 31 december 2006 reeds de vakantiebijslag genoot, blijft hiervan genieten.

b. Weduwe/weduwnaar van een inactieve arbeider

Bij overlijden na 31 december 2006 van een inactieve arbeider (zie punt 4.3.12 a. en b.), ontvangt de weduwe/ weduwnaar een jaarlijks pensioen van **200 € voor een periode van maximaal 10 jaar**.

c. Weduwe/ weduwnaar van een actieve arbeider

Bij overlijden na 31 december 2006 van een actieve arbeider (zie punt 4.3.12 c.), zal de weduwe/ weduwnaar enkel de uitkering bij overlijden ontvangen (zie punt 4.3.13 'In geval van overlijden').

4.3.15. Uittreding

a. Een arbeider verlaat de sector - De uittreding

Indien een aangeslotene voor twee opeenvolgende kwartalen geen effectieve of gelijkgestelde prestaties uitvoert binnen de bouwsector wordt hij beschouwd als "uitgetreden" (= de sector verlaten hebben). De aangeslotene krijgt een brief met antwoord- formulier, waarbij gevraagd wordt zijn uittreding te bevestigen.

Het kapitaal op de individuele pensioenrekening blijft evenwel verworven. Daarbij is kan de arbeider kiezen uit 3 opties:

1. Het bedrag blijft op de rekening bij Pensio B. Op die manier blijft het rente opbrengen tot de dag van de pensionering;
2. Het bedrag onderbrengen bij het pensioenplan van een nieuwe werkgever, of bij het pensioenplan van de nieuwe beroepssector;
3. Het bedrag toevertrouwen aan een financiële pensioeninstelling die de wettelijke toestemming heeft om aanvullende pensioenen te organiseren.

Bij uittreding krijgt de aangeslotene een brief waarmee hij zijn keuze moet meedelen aan Pensio B. Wie kiest voor optie 1, en dus het geld bij Pensio B laat staan, kan later nog altijd naar optie 2 of 3 overstappen.

b. Pensionering

De aansluiting eindigt voor alle arbeiders die gepensioneerd zijn, zelfs als ze vervolgens weer een arbeidsovereenkomst hebben.

Uitzondering: Arbeiders die vóór 1 januari 2016 met pensioen gingen en die na hun pensionering en vóór 1 januari 2016 een arbeidsovereenkomst hadden, blijven tot het einde van deze arbeidsovereenkomst aangesloten.

4.4. Vergoeding voor aan het werk blijven na 60 jaar

De arbeider die aan de SWT voorwaarden voldoet (zie punt 4.1) et die blijft werken na de leeftijd van 60 jaar, heeft hij recht op wat volgt: een vergoeding van **€ 7.94 per gepresteerde dag** met een maximale vergoeding van € 500 per gewerkt kwartaal (d.w.z. een totaal van maximaal € 2.000 per jaar), tot het wettelijk pensioen. Deze premie wordt automatisch meegerekend in het aanvullend pensioen (2e pijler) van de arbeider.

5. RUSTDAGEN

(Bronnen: CAO van 29 juni 2017 – arbeidsduurvermindering; Advies van 29 juni 2017 inzake de verstelling van de rustdagen voor de jaren 2018,2019 en 2020; CAO van 9 januari 2020 – Arbeidsduurvermindering; Advies van 9 januari 2020 2017 inzake de vaststelling van de rustdagen voor de jaren 2021 en 2022)

5.1. Inleiding

Er zijn 12 collectieve rustdagen per jaar in de bouwsector. Hierdoor wordt de arbeidsduur op jaarbasis verminderd van 40 uur tot 38 uur per week.

De data van deze rustdagen worden elk jaar vastgelegd in het Paritair Comité en zijn, behalve uitzondering verplicht (zie punt 5.7 'Uitzonderingen op het werkverbod tijdens rustdagen') van toepassing op alle bouwondernemingen.

Opgelet: De arbeider die werkloosheid geniet met bedrijfstoelage (SWT) heeft er geen recht op.

5.2. Bedrag en betaling

a. Bedrag

Het bedrag van de vergoeding is gelijk aan de som van:

- het bedrag van de werkloosheidsvergoeding;
- het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding bouw;
- het bedrag van het vakantiegeld.

Opmerkingen:

- Voltijdse arbeider: heeft recht op een volledige vergoeding voor elke rustdag.
- Voor de deeltijdse arbeider, het aantal vergoedingen wordt bepaald rekening houdend met de gemiddelde wekelijkse prestaties van de arbeider. **Voorbeeld:** een arbeider die 20 uur per week werkt, heeft recht op 6 vergoedingen ($12 \times (20/40) = 6$)

b. Betaling

De betaling van rustdagen is ten laste van Constructiv. De vergoeding wordt door de vakbond betaald op basis van een betalingsformulier. Dit formulier wordt door Constructiv opgemaakt en vermeldt het aantal dagen waarop de arbeider recht heeft en het bedrag van de vergoeding. Constructiv verstuurt

dit formulier naar de werkgever, die het formulier tegen een bepaalde datum moet overhandigen aan de arbeider.

Indien de arbeider de onderneming verlaten heeft na de brugdagen, dan worden deze betaald op basis van een afzonderlijk formulier dat rechtstreeks door Constructiv naar de arbeider wordt opgestuurd. Voor meer info moet de arbeider contact opnemen met zijn afdeling

5.3. Gelijkstelling

6 Rustdagen worden gelijkgesteld met werkdagen voor de RSZ, de andere 6 rustdagen worden niet gelijkgesteld met werkdagen voor de RSZ.

5.4. Voorwaarden

De arbeider heeft recht op de vergoeding voor de rustdagen wanneer hij/zij op die dagen in dienst is bij een bouwfirma is (via een arbeidsovereenkomst). De uitkering wordt betaald aan arbeiders die normaal hadden moeten werken op de dag van de rustdag, maar ook aan arbeiders die tijdelijk werkloos zijn wegens slecht weer of om economische of technische redenen.

Uitzondering: de arbeider die een contract voor onbepaalde duur heeft en ontslagen wordt, heeft alleen recht op uitbetaling van rustdagen tijdens de hoofdperiode als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- binnen 60 dagen na aanvang van de hoofdperiode ontslagen is;
- aan het begin van de hoofdperiode nog volledig werkloos is.

Opgelet:

- Een arbeider die om dwingende redenen wordt ontslagen, zelfs als hij/zij aan de bovenvermelde voorwaarden voldoet, krijgt tijdens de hoofdperiode nooit een uitkering voor vrije dagen.
- De arbeider met een contract voor bepaalde duur:
 - In geval van ontslag heeft de arbeider die aan de bovenstaande voorwaarden voldoet alleen recht op rustdagen in de hoofdperiode als de duur van zijn contract minstens 3 maanden bedraagt. Hij heeft recht op een vergoeding die evenredig is met de duur van zijn arbeidsovereenkomst.
 - In elk geval heeft de arbeider recht op vrije dagen tijdens zijn arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld: een ontslagen arbeider die een contract van 3 maanden had en aan de voorwaarden voldoet, heeft recht op:

- de rustdagen tijdens zijn contract;
- op 3 compenserende rustdagen tijdens de hoofdperiode.

5.5. Opschorting van de arbeidsovereenkomst

Arbeiders wiens uitvoering van de arbeidsovereenkomst is opgeschort (in onderling overleg, beroepsziekte, arbeidsongeval, volledige loopbaanonderbreking, beroepsopleiding, voltijdscrediet, detentie, ongerechtvaardigde afwezigheid, onbetaald verlof, enz.) hebben geen recht op vergoeding van rustdagen tijdens de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Uitzondering: in geval van ziekte heeft de arbeider recht op vrije dagen tijdens de ziekteperiode, indien hij ten minste één effectieve dag heeft gewerkt in het kalenderjaar waarin de rustdag valt. Voor rustdagen aan het begin van het jaar heeft de arbeider er recht op als hij in het voorgaande jaar ook recht had op de hoofdperiode.

Voorbeelden:

- als de arbeider ziek is van september 2020 tot december 2020, heeft hij recht op de rustdagen in de maanden november 2020 en december 2020 als hij tussen 1 januari 2020 en 31 augustus 2020 minstens 1 dag heeft gewerkt.
- indien de arbeider ziek is van januari 2020 tot maart 2020, heeft hij recht op de rustdagen gelegen in de maand januari 2020 indien hij recht had op de rustdagen uit de hoofdperiode van het jaar 2019.

Rustdagen schorten de uitvoering van het contract. Maar enkel de rustdagen tijdens de hoofdperiode en die direct na de hoofdperiode schorten de uitvoering van de opzegging op.

5.6. Rustdagen vastgesteld voor 2020, 2021 et 2022

5.6.1. Rustdagen 2020

Hoofdperiode: maandag 21 december 2020 tot en met donderdag 31 december 2020.

Andere rustdagen in 2020: donderdag 2 januari, vrijdag 3 januari, dinsdag 14 april en vrijdag 22 mei.

5.6.2. Rustdagen 2021

Hoofdperiode	Andere rustdagen
vrijdag 24 december 2021	dinsdag 6 april 2021
dinsdag 28 december 2021	woensdag 7 april 2021
woensdag 29 december 2021	donderdag 8 april 2021
donderdag 30 december 2021	vrijdag 9 april 2021
vrijdag 31 december 2021	dinsdag 2 november 2021
	woensdag 3 november 2021
	Vrijdag 12 november 2021

5.6.3. Rustdagen 2022

Hoofdperiode	Andere rustdagen
disndag 27 december 2022	dinsdag 4 januari 2022
Woensdag 28 december 2022	woensdag 5 januari 2022
donderdag 29 december 2022	donderdag 6 januari 2022
vrijdag 30 december 2022	vrijdag 7 januari 2022
	donderdag 14 april 2022
	maandag 31 october 2022
	woensdag 2 november 2022

5.7. Uitzonderingen op het werkverbod tijdens rustdagen

Het is alleen mogelijk om op rustdagen te werken in de gevallen vermeld in de onderstaande tabel en op voorwaarde dat een rustdag wordt toegekend binnen de termijnen vermeld in de onderstaande tabel:

Werk tijdens de rustdagen	Toekenning van rustdagen
1. Arbeiders die verantwoordelijk zijn voor klantenservice van handel in bouwmaterialen met uitzondering transport	
2. Wanneer zondagswerk bij wet is toegestaan (artikel 12 van de arbeidswet van 16 maart 1971): <ul style="list-style-type: none">- toezicht op de bedrijfsruimte;- schoonmaken, herstellen en onderhouden, in zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn, alsmede de werkzaamheden buiten de productie, die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf de volgende dag;- arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;- dringende arbeid aan machines of materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;- arbeid om beschadiging van grondstoffen of voortbrengselen te voorkomen.- werken verricht om dwingende redenen- de werkzaamheden bedoeld in het eerste lid mogen zowel door de arbeiders van het bedrijf als door andere arbeiders worden uitgevoerd..	Binnen de 6 weken vanaf de dag van het begin van het werk
3. Wanneer het bedrijf gewoonlijk een periode van intense activiteit kent op het moment waarop de rustdagen worden toegekend	Binnen de 7 maanden na de dag waarop de arbeider gewerkt heeft

6. GETROUWHEIDS- EN WEERVERLETZEGELS

(Bron: CAO van 12 september 2013 – toekenning van getrouwheidszegels en weerverletzegels; CAO van 19 februari 2014 – wijziging van CAO van 12 september 2013 betreffende de toekenning van getrouwheidszegels en weerverletzegels)

6.1. Getrouwheidszegels

Alle bouwvakkers hebben recht op getrouwheidszegels (RSZ-kencijfer 024 (ruwbouw), 026 (afwerkingsondernemingen), 044 (muur- en grondbedekking) et 054 (bedekken van gebouwen en voegwerk))

Arbeiders hebben recht op zegels, zelfs in geval van faillissement van hun werkgever. Het bedrag dat ze ontvangen, komt overeen met een 13^{de} gesolidariseerde maand.

Bedrag: 9 % van brutolonen (aan 100%) die door de werkgever aan de RSZ werden aangegeven.

Referte periode: berekening via brutolonen die verdiend werden in de période van 1 juli van het vorig jaar tot 30 juni van het lopend jaar (=dienstjaar).

Voorbeeld: De kaart met de zegels van 2020-2021 betaald in november heeft betrekking op de brutolonen van de 1^{ste} juli 2020 tot 30 juni 2021.

Procedure: de PDOK stuurt het zegeldocument eind september naar de arbeider. De arbeider moet zijn kaart aan zijn vakbond afgeven. De PDOK stuurt eveneens een document naar de werkgever dat een overzicht bevat van de uitgegeven zegels voor de arbeiders die bij hem in dienst waren tijdens het dienstjaar.

Betaling: de vakbond betaalt de kaart uit eind oktober.

→ Zie opmerkingen punt 6.3. 'Opmerkingen weerverlet- en getrouwheidszegels'

6.2. Weerverletzegels

De bouwvakkers die werken in bedrijven die onderhevig zijn aan weerverlet en waarvan de RSZ-kencijfer begint met 024 (ruwbouw) of 054 (dakbedekking en voegwerk) hebben recht op weerverletzegels

Bedrag:

- 2 % van de brutolonen (aan 100 %) (door de werkgever aangegeven aan de RSZ);
Opgelet: Periodes waarin de arbeidsovereenkomst wordt geschorst zonder betaling van loon (bv. periodes van ziekte betaald door onderlinge betaling, periodes van werkloosheid betaald door de RVA, enz.) worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de zegels.
- vergoeding van 50% van het verloren loon voor de onderbroken werkdag wegens slecht weer voor arbeiders die werken voor een bedrijf dat één van de volgende RSZ-kencijfer heeft: 024/224/054/254. (Hoofdstuk 'Tijdelijke werkloosheid').
Opgelet: Een werkgever die geen deel uitmaakt van één van de bovengenoemde kencijfers, moet 100% van het loon van de arbeider betalen in geval van een onderbroken werkdag wegens slecht weer.

Opmerking: indien het gaat over een onbegonnen werkdag wordt deze dag beschouwd als een dag tijdelijke werkloosheid door slecht weer dat het recht geeft op werkloosheidsuitkeringen en een bijkomende werkloosheidsuitkering.

Referentieperiode: berekening op basis van brutolonen (aan 100%) van 1 januari tot 31 december (= dienstjaar)

Procedure: de PDOK stuurt de kaart uiterlijk op begin april door naar de arbeider. De arbeider moet deze kaart aan zijn vakbond geven. Tegelijkertijd stuurt het PDOK de werkgever een document met een samenvatting van de zegels die zijn uitgegeven voor de arbeiders die tijdens het dienstjaar in dienst waren.

Betaling: de vakbond verricht de betaling vanaf eind april.

→ Zie opmerkingen punt 6.3. 'Opmerkingen weerverlet- en getrouwheidszegels'

6.3. Opmerkingen weerverlet- en getrouwheidszegels

Zegeldocument niet ontvangen: op de vermelde data document niet ontvangen, verwittig dan direct de vakbond of de PDOK.

Indien het niet ontvangen van het document te wijten is aan het in gebreke blijven van de werkgever dan moet de arbeider de volgende stappen volgen:

1. Zijn werkgever verzoeken om de situatie onmiddellijk recht te zetten;
2. Bij het uitblijven van een regularisatie, dient er klacht neergelegd te worden bij de Arbeidsinspectie – Toezicht op de Sociale Wetten.
3. Wanneer ook deze klacht zonder gevolg blijft, dan kan zes maanden na de voorziene afleveringsdatum een aanvraag worden ingediend bij Constructiv. Constructiv zal dan een “geschillenkaart” opstellen voor de waarde van de niet ontvangen zegels.

Het niet afgeven van de kaart is te wijten aan het feit dat de werkgever in falings is: wanneer de kaart niet werd overhandigd ingevolge een faillissement van de werkgever, dan moet een schuldvordering voor de zegels bij Constructiv worden ingediend binnen de 45 dagen na het faillissement. Op aanvraag van de arbeider verloopt deze procedure via de vakbond.

Ontbreken van de juiste adresgegevens: als het niet ontvangen van het document te wijten is aan het ontbreken van de juiste adresgegevens van de arbeider, stelt de arbeider de PDOK in kennis van de juiste adresgegevens om het document te bekomen.

Zending komt niet aan bij de arbeider of verlies van het document: een duplicaat kan worden aangevraagd via de vakbond of onmiddellijk bij de PDOK.

Gedetacheerde arbeiders:

- Getrouwheidszegels: gedetacheerde arbeiders hebben recht op getrouwheidszegels.
Uitzondering: arbeiders van wie de werkgever is gevestigd in één van de landen van de Europese Unie en die al van een voordeel genieten dat vergelijkbaar is met getrouwheidszegels (bv. Kerstbonus, eindejaarspremie waarvan het bedrag ongeveer overeenkomt met een maandsalaris).
- Weerverletzegels: gedetacheerde arbeiders hebben er geen recht op. Maar hun werkgever blijft verplicht om de Belgische wetgeving na te leven die de toekenning van een volledig gegarandeerd dagloon verzekert in geval van een werkdagonderbreking door slecht weer.
- Ontvangst van de getrouwheidskaart: voor arbeiders die tijdens het dienstjaar naar België werden uitgezonden, wordt de kaart naar de werkgever of zijn vertegenwoordiger in België gestuurd. De werkgever of zijn vertegenwoordiger in België moet de kaart uiterlijk op 31 oktober (getrouwheidszegels) aan de arbeider teruggeven.

7. PROMOTIEVERGOEDING

(Bron: CAO van 30 september 2019 – toekenning van een promotievergoeding voor het bouwbedrijf)

Als de arbeider een hypothecaire lening heeft afgesloten die nog openstaat, en hij voldoet aan bepaalde voorwaarden, ontvangt hij van Constructiv een jaarlijkse vergoeding voor de duur van de lening.

De promotievergoeding is een vrijgestelde sociale uitkering, wat betekent dat er geen sociale zekerheidsbijdrage of bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden op de vergoeding die de arbeider ontvangt.

7.1. Voorwaarden

Om te genieten van de promotievergoeding:

a. Moet de arbeider zich in één van de volgende drie toestanden bevinden:

- Op het ogenblik van de aanvraag effectief in **dienst zijn van een bouwfirma** (ziekte, tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeval, beroepsziekte, enz. worden gelijkgesteld met werken in de bouwsector);
- Of in **volledige werkloosheid** zijn op voorwaarde dat men op werkloosheid gesteld werd door een bouwfirma;
- Van Constructiv één van de volgende tussenkomsten krijgen:
 - Vakantiegeld voor invalide arbeiders;
 - Begeleidende maatregelen
 - Of één van de sectorale werkloosheidsregelingen met bedrijfstoeslag (=SWT)

b. en hij moet in de bouwsector een anciënniteit hebben van:

- **3 jaar gedurende de laatste 10 jaar;**
- **of, 7 jaar gedurende de laatste 15 jaar vóór de aanvraag wordt ingediend;**

De arbeider kan zijn anciënniteit in de sector bewijzen via zijn legitimatiekaarten.

Opgelet: Één van deze kaarten moet de legitimatiekaart zijn die geldig is voor het dienstjaar waarin de aanvraag wordt gedaan. **Voorbeeld:** als de aanvraag op 1 november 2019 is gedaan, is de legitimatiekaart 2019-2020 nodig om van de promotievergoeding te kunnen genieten.

c. Andere voorwaarden:

- De lening moet **min € 2.478,94 € bedragen;**
- De lening moet betrekking hebben op de **aankoop, bouw of verbouwing** van een hoofdverblijfplaats in België of in de grensstreek van België

7.2. Bedrag van de promotievergoeding

De tussenkomst is 1% van het bedrag van het jaarlijks nog terug te betalen kapitaal, met **een maximum van € 383** en een **minimum van € 12,39 per jaar**.

Opgelet: Het maximale bedrag van de lening dat in acht wordt genomen voor de berekening van de vergoeding is **€ 69.000** (eventueel door meerdere leningen bij elkaar te voegen), ook als het geleende bedrag hoger is dan dit bedrag.

7.3. Wanneer en hoe moet de aanvraag promotievergoeding ingediend worden?

De vergoeding dient aangevraagd via de vakbond.

De eerste aanvraag kan ten vroegste ingediend worden wanneer de lening één jaar geregistreerd werd bij een notaris.

Opgelet:

- Indien de arbeider **maximum 25 jaar** is op het ogenblik van de **ondertekening van de akte** bij de notaris kan hij/ zij de promotievergoeding verkrijgen met een **terugwerkende kracht van maximum 2 jaar**.
- De arbeider die zijn aanvraag laattijdig heeft ingediend, kan de vergoeding krijgen met een terugwerkende kracht van maximum 3 jaar, indien hij bewijst dat hij gedurende deze 3 jaar aan de voorwaarden heeft voldaan.

7.4. Vernieuwing

Om van de promotievergoeding te blijven genieten, moet de arbeider gedurende het kwartaal waarin de vervaldatum van de hypotheeklening valt, voldoen aan de voorwaarden voor toekenning ervan.

Zolang de arbeider aan de vereiste voorwaarden blijft voldoen, ontvangt hij elk jaar automatisch een aanvraagformulier voor verlenging. Dit formulier wordt hem toegestuurd in de maand volgend op de maand waarin de vervaldatum van de lening valt. De arbeider moet dit ingevulde en ondertekende formulier terugsturen naar zijn vakbond.

7.5. Einde van de vergoeding

De betaling van de promotievergoeding wordt stopgezet wanneer:

- de arbeider op wettelijk pensioen gaat;
- het bedrag van de vergoeding minder dan € 12,39 bedraagt;
- de arbeider de bouwsector verlaat.

Uitzondering: de arbeider die de bouwsector verlaat gedurende 3 dienstjaren (dienstjaar = het jaar dat start vanaf de datum van ondertekening van de lening bij de notaris) kan opnieuw van de vergoeding genieten door een schriftelijke aanvraag in te dienen. De arbeider die de bouwsector voor 3 dienstjaren of meer heeft verlaten, zal dus een nieuw dossier moeten indienen.

8. **SYNDICALE PREMIE**

(Bron: CAO van 30 september 2019 – Toekenning van een sociaal voordeel)

Een syndicale premie is een sociaal voordeel dat elk jaar aan de arbeiders uit de bouwsector betaald wordt indien ze lid zijn van een erkende vakbond. Dit heeft tot doel de compensatie van het lidgeld die ze aan hun vakbond betalen. Bouwvakkers aangesloten bij een vakbond, hebben dus recht op een syndicale premie.

Bedrag: € 0,6652 /dag – max. € 145 netto per jaar

Referteperiode: van 1 april van het voorgaand jaar tot 31 maart van het lopend jaar.

Betaling: Constructiv stuurt het attest 'syndicale premie' per post naar het thuisadres van de arbeider. Vervolgens moet dit attest aan de vakbond overhandigd worden, die de betaling in juni zal uitvoeren.

Welke zijn de dagen die in aanmerking genomen voor de berekening van de premie? Het bedrag van de syndicale premie is gebaseerd op het aantal daadwerkelijk gewerkte dagen. Bepaalde dagen, die "gelijkgestelde dagen" genoemd worden, worden als werkelijk gewerkte dagen beschouwd.

De met werkelijk gewerkte dagen gelijkgestelde dagen zijn als volgt:

- wettelijke en extra vakantiedagen;
- compenserende rustdagen;
- eerste dag afwezigheid wegens weerverlet;
- alle dagen tijdelijke werkloosheid weerverlet;
- alle dagen van vakbondsopleiding;
- maximaal 5 dagen betaald educatief verlof;
- 20 dagen tijdelijke werkloosheid om andere redenen dan door weerverlet (verhoogd tot 40 dagen indien het systeem van 8 weken tijdelijke werkloosheid van toepassing is);
- Feestdagen
- dagen klein verlet;
- dagen van de eerste week van gewaarborgd loon in geval van ziekte.

9. HOSPITALISATIEVERZEKERING

(Bronnen: CAO van 17 december 2009 gewijzigd door de CAO van 18 november 2010 - invoering van een sectoraal Medisch Plan voor de bouwvakarbeiders; CAO van 18 november 2010 - Invoering van een hospitalisatieverzekering voor de gezinsleden van de bouwvakarbeiders)

Bouwvakkers, die minstens 6 maanden in de bouw werken, hebben automatisch recht op een gratis hospitalisatieverzekering vanaf 1 januari 2010.

Elke arbeider krijgt een "Medi-Assistancekaart" als bewijs dat hij verzekerd is. Die moet door hem bijgehouden worden want hij zal deze nodig hebben in geval van hospitalisatie.

9.1. Wat wordt terugbetaald ?

9.1.1. Terugbetaling van kosten voor hospitalisatie

- Verblijfskosten (indien de arbeider kiest voor een eenpersoonskamer, moet de arbeider een franchise van € 200 betalen, tenzij het de dokter is die beslist heeft om hem in een eenpersoonskamer te plaatsen);
- medische kosten, onderzoeken, behandelingen;
- de kosten van medische apparatuur;
- de kosten van prothesen en orthopedische hulpmiddelen (op voorwaarde dat voor deze kosten een tussenkomst van de mutualiteit is en dat deze kosten tijdens de ziekenhuisopname veroorzaakt werden en rechtstreeks verband houden met de oorzaak van de ziekenhuisopname);
- transportkosten naar het ziekenhuis - ook per helikopter (op voorwaarde dat een medische verklaring aantoont dat een spoedopname in het ziekenhuis noodzakelijk was);
- de verblijfskosten van de donor (als de arbeider een orgaan- of weefseltransplantatie heeft ondergaan);
- de kosten van palliatieve zorg;
- de kosten van plastische chirurgie met een herstellende functie;
- mortuariumkosten als de ziekenhuisfactuur hiervan melding maakt;

- ziekenhuiskosten voor een psychische of psychiatrische aandoening of depressie voor een periode van maximaal 2 jaar (al dan niet onderbroken);
- dagopname;
- de behandeling van 30 ernstige ziekten (kanker, diabetes, Parkinson, aids, enz.).
Opgelet: En dit, zelfs zonder ziekenhuisopname. (zie punt 9.1.3 ‘Vergoeding van ambulante zorg bij ernstige ziekten, ook zonder ziekenhuisopname’)

9.1.2. Vergoeding van ambulante zorg in verband met de oorzaak van ziekenhuisopname en gelegen in de periode van 1 maand voor ziekenhuisopname tot 3 maanden na ziekenhuisopname

- ambulante medische zorg;
- medicijnen die voor deze periode door de arts zijn voorgeschreven;
- prothesen en orthopedische hulpmiddelen (mits tussenkomst van de mutualiteit).

9.1.3. Vergoeding van ambulante zorg bij ernstige ziekten, ook zonder ziekenhuisopname

De verzekering vergoedt de kosten van de behandeling van 30 ernstige ziekten. En dit, zelfs zonder ziekenhuisopname.

- Ambulante medische zorg;
- Geneesmiddelen voorgeschreven door de arts;
- Prothesen en orthopedische hulpmiddelen (mits er sprake is van tussenkomst van de mutualiteit);
- De huurprijs van medische apparatuur.

Opgelet: Transportkosten worden niet vergoed.

Gedekte ernstige ziekten: aids, amyotrofische laterale sclerose (ALS), brucellose, cerebrospinale meningitis, cholera, diabetes, difterie, encefalitis, kanker, leukemie, malaria, miltvuur, cystische fibrose, multiple sclerose (MS), nierziekte behandeld met dialyse, pokken, polio, progressieve spierdystrofie, tetanus, tuberculose, tyfus, virale hepatitis, tyfus en paratyfus, De ziekte van Alzheimer, de ziekte van Creutzfeldt Jakob, de ziekte van Crohn, de ziekte van Hodgkin, de ziekte van Parkinson, de ziekte van Pompe.

9.2. Zwangerschap en bevalling

Zodra de werkneemster de bevallingsdatum kent, moet ze haar ziekenhuisopname aangeven via de online Medi-Assistance aangiftetool.

Er is een vast tarief van € 620 voorzien voor thuisbevallingen (onder andere de kosten voor de vroedvrouw).

9.3. Ziekenhuisopname van een kind

Als de arbeider de aansluiting van zijn kind heeft aangevraagd (zie punt 9.9 ‘Is het mogelijk om gezinsleden te verzekeren?’), geniet zijn kind dezelfde dekking als hij.

De verzekering vergoedt de kosten van het verblijf van een ouder die bij het kind verblijft enkel indien de aanwezigheid van deze door de arts medisch noodzakelijk wordt geacht.

Opgelet:

- Wiegendoodtest wordt alleen vergoed als deze op medisch advies is uitgevoerd.
- Vaccinaties worden niet vergoed vanuit een hospitalisatieverzekering.

9.4. Niet gedekte uitgaven

De volgende kosten worden niet terugbetaald door de verzekering:

- Cosmetische zorgen of behandelingen - tenzij de medisch adviseur van de verzekering de ingreep medisch verantwoord acht;
- kuren (zoals spabehandelingen, thalassotherapie, hygiëne en dieet);
- bijstand, bewaring of onderhoud van de arbeider;
- voorbehoedsmiddelen zoals sterilisatie;
- medisch begeleide voortplantingsbehandelingen zoals kunstmatige inseminatie en in-vitrofertilisatie;
- controles, preventieve screeningsonderzoeken.

Evenmin dekt de verzekeraar **ziekenhuisopnames en medische kosten die het gevolg zijn van een ernstige fout** begaan door de arbeider. Zoals bijvoorbeeld verwondingen of aandoeningen die het gevolg zijn van:

- een opzettelijke daad of poging tot zelfmoord;
- van een roekeloze daad - tenzij je het doet om iemand te redden;
- vrijwillige deelname aan een misdrijf of misdrijf;
- alcoholisme, drugsverslaving of drugsmisbruik;
- dronkenschap, alcoholvergiftiging of het gebruik van drugs.

Opgelet:

- Niet-medische kosten (zoals de telefoonrekening) worden niet vergoed door de verzekering.
- Sommige behandelingen worden alleen vergoed indien een rapport van de dokter de noodzaak aantoont. En als de medisch adviseur van de verzekeringsmaatschappij akkoord gaat:
 - borstreconstructie - ongeacht de oorzaak;
 - behandeling van de kaakbeenderen;
 - chirurgische ingrepen om gewicht te verliezen
- Medische kosten als gevolg van deelname aan stakingen of arbeidsconflicten zijn gedekt, behalve indien ze het gevolg zijn van een opzettelijke daad of vrijwillige deelname aan een misdrijf.

9.5. Ziekenhuisopname in het buitenland

Bij ziekenhuisopname in het buitenland moet de arbeider binnen 24 uur telefonisch aangifte doen bij de verzekeraar.

9.5.1. Voorwaarden

Om tussenkomst van de verzekeraar te kunnen krijgen:

1. De ziekenhuisopname moet dringend of onvoorzien zijn;

Opgelet: De ziekenhuisopname kan alleen worden gepland als er tussenkomst van de mutualiteit is en de mutualiteit vooraf toestemming heeft gegeven (bijvoorbeeld als een buitenlands ziekenhuis internationaal bekend staat om een bepaalde behandeling of operatie). Bij gebreke van tussenkomst van de mutualiteit, wordt de tussenkomst van de verzekeraar als volgt beperkt: beperkt tot € 75,00 vermenigvuldigd met het aantal gefactureerde dagen ziekenhuisopname. De Pre- & Post-kosten worden tot 50% vergoed. Kritieke ziektekosten worden niet vergoed.

2. Bovendien mag de arbeider in de 12 maanden voorafgaand aan de ziekenhuisopname niet langer dan drie maanden, al dan niet met onderbreking, in het buitenland hebben verbleven.

Voorbeeld: een arbeider die de hele maand januari, april, juni en augustus 2020 in het buitenland heeft gewoond, wordt geacht langer dan drie maanden in het buitenland te hebben gewoond.

9.5.2. Interventies van de verzekeraar in geval van hospitalisatie in het buitenland

Bij ziekenhuisopname in het buitenland een reeks kosten wordt vergoed en de nodige assistentie wordt aangeboden:

- zoek- en reddingskosten worden vergoed tot € 5.000. Op voorwaarde dat de reddingsactie is georganiseerd door de bevoegde lokale autoriteiten of officiële reddingsorganisaties.
- Indien nodig gaat een Belgische arts of medisch team naar het buitenland om de arbeider bij te staan.
- De verzekeringsmaatschappij stuurt, op verzoek van de bevoegde medische autoriteit, geneesmiddelen, prothesen of brillen wanneer deze enkel in België te vinden zijn.
Opgelet: De aankoopprijs en eventuele douanekosten zijn voor rekening van de arbeider.
- De arbeider wordt gerepatriëerd naar een beter uitgerust ziekenhuis of dichterbij zijn huis.
- In geval van overlijden betaalt de verzekeringsmaatschappij de repatriëringskosten en dekt bepaalde kosten.
- Indien de arbeider de eerste vijf dagen niet vervoerd kan worden, vergoedt de verzekeraar: De bijkomende kosten van levensonderhoud van zijn reisgenoot - maximaal 10 dagen aan € 65 per nacht;
of worden de heen- en terugreis en de hotelkosten van een gezinslid dat in België woont - maximum 10 dagen aan € 65 per nacht terugbetaald.

De meeste medische kosten worden terugbetaald:

- medische en chirurgische kosten;
- medicijnen voorgeschreven door de plaatselijke arts of chirurg;
- ziekenhuisopname (betaling franchise als de arbeider kiest voor een eenpersoonskamer)
- de ambulance als deze is besteld door de plaatselijke arts.

Sommige kosten worden sowieso niet terugbetaald door de verzekeringsmaatschappij:

- esthetische behandeling;
- preventieve geneeskunde en thermische behandelingen;
- behandelingen die niet erkend zijn door de Belgische sociale zekerheid;
- medische hulpmiddelen, prothesen, brillen en contactlenzen - behalve als ze het gevolg zijn van ziekenhuisopname in het buitenland;
- medische kosten als gevolg van misbruik van alcohol of drugs of als gevolg van roekeloos handelen;
- kosten die bij ziekenhuisopname niet zijn aangegeven.

9.6. Wat moet de arbeider doen bij ziekenhuisopname?

9.6.1. Ziekenhuisopname in België

Twee weken voor de ziekenhuisopname moet de arbeider zijn aangifte doen bij het Service Center van AG Insurance (tel.: 078 / 15.50.30; e-mail: servicecentersector@aginsurance.be ; adres: AG Insurance - Service Health Care - E. Jacqmainlaan 53 - 1000 BRUSSEL; website voor een online aangifte: www.ag.be/hospi - Aangifte ziekenhuisopname)

Opgelet: Indien de arbeider niet over een Medi-Assistance-kaart beschikt, moet hij het ingevulde en ondertekende schadeformulier opsturen naar AG Insurance (adres: Dienst Gezondheidszorg - . E. Jacqmainlaan 53 - 1000 BRUSSEL). Dit formulier is terug te vinden op de volgende site: www.aginsurance.be/hospitalisatie

9.6.2. Spoedziekenhuisopname

De arbeider of een familielid moet het Servicecentrum (078 / 15.50.30) onmiddellijk (of, indien dit niet mogelijk is, zo snel mogelijk) informeren. De verzekeringsmaatschappij zorgt dan voor alles.

9.6.3. Ziekenhuisopname in het buitenland

De arbeider moet "Touring" onmiddellijk telefonisch op de hoogte brengen (+32 2664 01 70 vanuit het buitenland / +32 78 15 11 70 vanuit België)

9.7. Hoe wordt de arbeider terugbetaald?

9.7.1. Onkosten worden onmiddellijk terugbetaald

De verzekering betaalt de ziekenhuiskosten onmiddellijk, de arbeider hoeft ze niet voor te schieten. Indien de arbeider niet beschikt over de Medi-Assistance-kaart of indien hij zijn ziekenhuisopname niet vooraf heeft kunnen melden, moet hij de ziekenhuisfactuur nadien naar AG Insurance sturen.

9.7.2. Onkosten worden achteraf vergoed

Medische kosten voor en na ziekenhuisopname of bij ernstige ziekte worden achteraf vergoed. De arbeider moet de bewijsstukken voor medische kosten opsturen naar AG Insurance (online: www.ag.be/hospi - verzending van de kosten; per post: AG Insurance - Dienst Gezondheidszorg - E. Jacqmainlaan 53 - 1000 Brussel) . Zodra deze dienst de documenten ontvangt, wordt de arbeider normaal gezien binnen 10 werkdagen terugbetaald.

9.8. Wanneer is de arbeider niet meer verzekerd?

Als de arbeider 6 maanden niet in de bouw heeft gewerkt, verliest hij zijn recht op een hospitalisatieverzekering. De arbeider ontvangt een brief van Constructiv waarin hij geïnformeerd wordt dat hij de mogelijkheid heeft om de verzekering op eigen kosten te behouden.

9.9. Is het mogelijk om gezinsleden te verzekeren?

De aansluiting van gezinsleden is niet automatisch, maar het is mogelijk om dit aan te vragen. Gezinsleden genieten dezelfde dekking als de arbeider (Hospicare Full). Om het aansluitingsformulier te verkrijgen, kan de arbeider contact opnemen met zijn regionale afdeling of deze downloaden op de volgende website: www.constructiv.be

a. Als de arbeider zijn gezinsleden binnen 3 maanden inschrijft en de volledige premie op tijd betaalt, zijn zijn gezinsleden:

- aangesloten vanaf de dag dat de arbeider was aangesloten bij het medisch plan van de

bouwsector

- genieten ze van een voordelig tarief (jaarlijkse premie van € 163 voor de partner en € 80 voor het kind, tarieven geldig in 2020, indexatie is mogelijk);
- is er geen wachttijd om te genieten van de tussenkomst van de verzekering;
- zijn ze niet onderworpen aan enige medische formaliteiten.

Opgelet: De periode van 3 maanden begint vanaf de ontvangst van de brief van Constructiv waarin Constructiv de mogelijkheid biedt om de leden van het gezin aan te sluiten.

b. Bij laattijdig lidmaatschap (na 3 maanden) is er:

- verhoging van de jaarlijkse premie van 10%
- gezinsleden van de arbeider moeten eerst een medisch formulier invullen. De vragen hebben voornamelijk betrekking op hun algemene gezondheidstoestand, hun gewoontes, hun eerdere ziekten of ongevallen, hun behandelingen, ziekenhuisopname of een operatie. De verzekering beoordeelt op basis van deze gegevens het risico en aanvaardt de aansluiting onder de beste voorwaarden of met bijzondere voorwaarden (aanvullende medische premie, uitsluiting bestaande voorwaarden, voorlopige afwijzingen, weigering);
- bij aanvaarding van de aansluiting door de verzekeraar, en na betaling van de premie binnen de termijnen, worden de gezinsleden aangesloten vanaf de eerste dag van het kwartaal dat volgt op een periode van 10 maanden. Dit begint te tellen vanaf de datum waarop het verzoek om aansluiting is ingediend.

c. Aansluitingstabel voor gezinsleden voor het jaar 2020

Datum aansluiting	Tijdige aansluiting		Laattijdige aansluiting	
	Partner	Kind	Partner	Kind
1 ^{er} januari 2020	€ 163,00	€ 80	€ 179,30	€ 88,00
1 ^{er} april 2020	€ 122,25	€ 60	€ 134,48	€ 66,00
1 ^{er} juli 2020	€ 81,50	€ 40	€ 89,65	€ 44,00
1 ^{er} oktober 2020	€ 40,75	€ 20	€ 44,83	€ 22,00

9.10. Contacten

Meer informatie beschikbaar:

- Bij AG Insurance (e-mail: www.ag.be/hospi);
- Bij het servicecentrum van AG Insurance voor vragen over verzekeringsgaranties of aangifte van ziekenhuisopname (tel.: 078 15 50 30);
- Bij Constructiv, voor vragen over de administratieve afhandeling van uw lidmaatschap (Tel.: 02 209 65 73; e-mail: hospitalization@constructiv.be);
- Bij de verzekeringsmakelaar of de gebruikelijke contactpersoon voor vragen over een hospitalisatieverzekering voor gezinsleden.