

HOOFDSTUK VI – BETONCENTRALES

1.	INLEIDING	2
2.	GRAAD VAN BEROEPSBEKWAAMHEID	2
3.	BESCHIKBAARHEIDSTIJD	3
4.	INVOERING VAN DE NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN	3
4.1	Inleiding	3
4.2	Organisatie en arbeidsduur	4
4.3	Het respecteren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur	4
4.3.1	Toekennen van rustdagen	4
4.3.2	Toekennen van recuperatieuren	5
4.4	Te respecteren procedure voor de invoering van nieuwe arbeidsregelingen	5
4.4.1	Invoering van een nieuwe arbeidsregeling van maximaal 10 uur/dag	5
4.4.2	Invoering van een arbeidsregeling van minder dan 40 uur/ week	6
4.5	Loontoeslag	6
4.5.1	Loontoeslag van 10 %	6
4.5.2	Loontoeslag van 25 %	6
4.5.3	Andere toeslagen?	6
4.6	Maaltijdvergoeding	6
4.7	Werkonbekwaamheid – gewaarborgd loon	6
4.8	Tijdelijke werkloosheid	7
5.	SAMENVATTING	7

HOOFDSTUK VI – BETONCENTRALES

1. INLEIDING

Dit hoofdstuk bevat de specifieke regels die van toepassing zijn op de arbeiders tewerkgesteld in de betoncentrales. Dit hoofdstuk betreft dus de arbeiders:

- Die onder het Paritair Comité Bouw vallen;
- en tewerkgesteld zijn door de ondernemingen die stortklaar beton produceren en/of leveren (de betoncentrales).

Opgelet: De algemene regels uit de CAO's voor de arbeiders die vallen onder de bouwsector (PC 124), zijn eveneens van toepassing op de arbeiders die werken in betoncentrales. Deze algemene afspraken (arbeidsvoorwaarden, bestaanszekerheid, syndicale delegatie, welzijn, ...) bevinden zich in de hoofdstukken I tot V.

2. GRAAD VAN BEROEPSBEKWAAMHEID

(Bron: artikel 11 van de CAO van 12 juni 2014 – Arbeidscategorieën)

Artikel 11 van de CAO voorziet een classificatie van functies die specifiek zijn voor betoncentrales. Dit artikel voorziet dat de taken en functies van de arbeiders die zich bezighouden met de bereiding of het vervoer van stortklaar beton en met het onderhoud worden beloond aan het niveau dat tegenover hun kwalificatie staat:

a) arbeiders die zich bezighouden met de bereiding en/of vervoer van stortklaar beton:

- **Categorie I:** werklui belast met het schoonmaken van binnenplaatsen, lokalen, eetzaal, sanitair, transportbanden en garages;
- **Categorie II:** laders, lossers;
- **Categorie III:** hulp bij de productie, hulp bij de pomp, hulplaborant, nieuwkomers in het beroep van betonmixer-chauffeur en pompbedienaar;
- **Categorie IV:** betonmixerchauffeur en pompbedienaar, na 1 jaar ervaring in dit beroep op voorwaarde dat het attest van betonmixerchauffeur en/of pompbedienaar werd behaald. De nieuwkomers die gedurende hun eerste jaar ervaring in deze functie niet werden ingeschreven in de opleiding om het bedoelde attest te halen, gaan automatisch over naar categorie IV;
- **Categorie IV:** chauffeur bulldozer, kraanmachinist, doseerder, dispatcher, geschoolde laborant met een erkend certificaat in de basiskennis in de betontechnologie;

b) arbeiders voor het onderhoud:

- **Minstens categorie III (te bepalen door de onderneming naar gelang de bekwaamheid):** beginnend mecanicien, invetter;
- **Categorie IV:** mecanicien, algemeen mecanicien;
- **Minstens categorie IV (te bepalen door de onderneming naar gelang de bekwaamheid):** bivalent mecanicien, mecanicien elektricien, mecanicien dieselist;
- **Leidinggevend personeel:** zie punt III, a van hoofdstuk I (Meestergasten)

c) Schippermotoristen: categorie IV (cf. aanvullende overeenkomst baggerwerken).

3. BESCHIKBAARHEIDSTIJD

(Bron: Koninklijk Besluit van 12 juli 2009 - Koninklijk besluit betreffende de arbeidsduur van het personeel tewerkgesteld in sommige ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het bouwbedrijf)

Wat is beschikbaarheidstijd? De beschikbaarheidstijd is de tijd gedurende dewelke de arbeider ter beschikking staat van de werkgever, alhoewel hij geen prestatie kan leveren noch een andere bijkomende activiteit kan uitoefenen wegens de afwezigheid van voertuigen en/of van goederen waarmee hij zich zou moeten bezighouden.

Toepassingsgebied: beschikbaarheidstijd geldt voor arbeiders die werkzaam zijn als chauffeur of aangestelde in bedrijven die stortklaar beton produceren en/of leveren. (Om te weten voor welke andere arbeiders de beschikbaarheidstijd geldt: zie Hoofdstuk II, punt II 'Beschikbaarheidstijd vrachtwagenchauffeurs')

Onder aangestelde wordt verstaan het niet-rijdend personeel belast met het laden en lossen van de vrachtwagens.

Maximale beschikbaarheidstijd : Voor de arbeiders tewerkgesteld als chauffeur of aangestelde zijn deze voorziene beschikbaarheidstijden beperkt tot **1 uur per dag**, met een maximum van **5 uren per week**.

Arbeidstijd: beschikbaarheidstijd wordt niet als arbeidstijd beschouwd.

Vergoeding: je ontvangt een normale vergoeding aan 100%. Maar je hebt geen recht op extra loon of recuperatie.

Voorbeeld: een arbeider kan tot 9 uur per dag werken (8 uur + 1 uur beschikbaarheidstijd) en 45 uur per week (40 uur + 5 uur beschikbaarheidstijd), zonder dat deze uren recht geven op een bijkomend loon of compenserende rusttijd omdat de beschikbaarheidstijd niet als arbeidstijd wordt beschouwd.

4. INVOERING VAN DE NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN

(Bronnen: CAO van 22 juni 2006 gewijzigd door CAO van 08 oktober 2009 - uitwerking van nieuwe arbeidsregelingen voor bepaalde ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor het bouwbedrijf)

4.1 Inleiding

De van 22 juni 2006 (gewijzigd door de CAO van 8 oktober 2009) beschrijft alle praktische regelingen met betrekking tot de invoering van een nieuw werkregime.

In het bijzonder geeft deze CAO bedrijven de mogelijkheid om arbeidstijd op te trekken tot maximaal 10 uur per dag.

Tijdens de geldigheidsduur van de CAO verbinden bedrijven zich ertoe, bij een onveranderde economische situatie, het arbeidsvolume te behouden en de tijdelijke werkloosheid te verminderen. Het instrument dat daartoe zal gebruikt worden is de sociale balans van de ondernemingen.

4.2 Organisatie en arbeidsduur

- In het kader van de nieuwe arbeidsregelingen, kan de dagelijkse arbeidsduur worden vastgesteld op 10 uur. **Opgelet:** Beschikbaarheidstijd wordt niet als arbeidstijd beschouwd (zie punt 3 'Beschikbaarheidstijd');
- De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur berekend op jaarbasis gaande van 1 april tot 31 maart van het daaropvolgend jaar kan de 40 uren niet overschrijden; (zie punt 4.3 'Het respecteren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur')
- De arbeidsprestaties worden verdeeld over de eerste vijf dagen van de week;
- Het normale aanvangsuur van de werkdag kan worden vastgesteld tussen 6 uur en maximum 9 uur 's morgens;
- Het aanvangsuur kan individueel en dagelijks wijzigen op voorwaarde dat de procedure van verwittiging zoals vastgesteld in het arbeidsreglement wordt gerespecteerd;
- Ongeacht het beginuur van het werk, heeft de arbeider recht op een volledige werkdag van acht uren;
Opmerking: Ten einde een dagtaak van acht uren te kunnen waarborgen, kunnen de arbeiders ingezet worden om andere taken of opdrachten inherent aan de exploitatie van de betoncentrales uit te voeren dan deze die zij normaal uitoefenen. In dergelijk geval is het loon van hun normale functie gewaarborgd;
- De rusttijd tussen twee prestaties is ten minste 11 uren.

4.3 Het respecteren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uren moet gerespecteerd worden tijdens de referteperiode.

Om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren moet de werkgever:

- In volle dagen inhaalrust verlenen;
- of, in sommige gevallen kan de werkgever een uurrooster van minder dan 40 uur / week invoeren, waardoor inhaalrust per uur mogelijk wordt.

Deze inhaalrust moet samenvallen met een normale werkdag.

Hieronder meer informatie over de voorwaarden waaraan voldaan moet worden voor elke soort rusttijd.

4.3.1 Toekennen van rustdagen

Om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur te respecteren, moeten rustdagen tijdens de referteperiode toegekend worden vanaf het moment dat er:

- Één of meerdere dagen slecht weer is waarvoor anders tijdelijke werkloosheid zou toegekend zijn;
- Een periode van werkgebrek door economische redenen is, waarvoor anders tijdelijke werkloosheid zou toegekend zijn.

Uitzondering: de rustdagen mogen op een ander moment toegekend worden in de volgende gevallen:

- Wanneer de interne grens overschreden wordt; (zie hoofdstuk II punt I.3. 'Algemene concepten arbeidstijd')
- Wanneer de dagen of periodes onvoldoende zijn om het saldo bijkomende uren weg te werken vóór het einde van de referteperiode.

4.3.2 Toekennen van recuperatieuren

Wanneer de arbeider een **pot van meer dan 24 uren** moet recupereren om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur over de referteperiode te respecteren, kan de werkgever een uurrooster invoeren van minder dan 40 uur/ week.

In dit geval:

- De minimaal arbeidsduur mag niet korter zijn dan 6 uur
- De werkdag kan niet onderbroken worden
- Is het verboden om negatieve saldi te hebben

Procedure om een uurrooster van minder dan 40 uur/ week: zie punt 4.4.2. 'Invoering van een arbeidsregeling van minder dan 40 uren/ week'.

4.4 **Te respecteren procedure voor de invoering van nieuwe arbeidsregelingen**

4.4.1 Invoering van een nieuwe arbeidsregeling van maximaal 10 uur/dag

a. Bedrijf met syndicale delegatie

De werkgever overhandigt aan de delegatie de tekst van de sectorale CAO en informeert voorafgaandelijk de leden van de syndicale delegatie over de invoering van de nieuwe arbeidsuurroosters. De leden van de syndicale delegatie tekenen een ontvangstbewijs en overhandigen dit aan de werkgever.

b. Bedrijf zonder syndicale delegatie

Voor de invoering van de nieuwe arbeidsuurroosters informeert de werkgever de arbeiders via een aanplakking van een bericht in de lokalen van de onderneming met de tekst van deze CAO. De arbeiders van de onderneming tekenen een ontvangstbewijs. Dit ontvangstbewijs kan de vorm aannemen van een lijst met de naam van de arbeider, gevolgd door zijn handtekening.

c. Andere verplichtingen van de werkgever

In de bedrijven met of zonder syndicale delegatie, moet de werkgever de volgende zaken uitvoeren:

i. Op het einde van de periode van voorafgaande informatie

Na de voorafgaandelijke informatie, informeert de werkgever per post de Voorzitter van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf over de toepassing van deze CAO en voegt daarbij een kopie van het ontvangstbewijs.

ii. Aanplakking van de nieuwe uurroosters

De arbeidsuurroosters worden aangeplakt in de onderneming en maken integrerend deel uit van het arbeidsreglement vanaf de verzending van wat in het vorig punt gemeld is.

iii. Prestatiestaat

De werkgever moet, elke maand, een prestatiestaat aan elke arbeider afleveren die, voor elke dag van deze maand en in totaal voor alle dagen van deze maand, de volgende elementen bevat:

- het aantal effectieve gepresterde uren;
- het aantal uren beschikbaarheidstijd;
- het aantal uren die recht geven op een toeslag;
- het aantal uren in te halen.

4.4.2 Invoering van een arbeidsregeling van minder dan 40 uur/ week

Wanneer de arbeider een pot van 24 uren moet recupereren om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur over de referteperiode (periode van 1 april tot 31 maart van het daaropvolgend jaar) te respecteren, kan de werkgever een uurrooster invoeren van minder dan 40 uur/ week.

Hiervoor moet de werkgever:

- Het akkoord van de syndicale delegatie krijgen
- Indien er geen syndicale delegatie is, dans moet hij het akkoord van de arbeiders krijgen. Dit akkoord wordt door een patronale organisatie aan het Paritair Comité voor het bouwbedrijf voorgelegd.

4.5 **Loontoeslag**

(Bron: art. 10 van de CAO)

4.5.1 Loontoeslag van 10 %

Een loontoeslag van 10 % berekend op het baremieke uurloon wordt toegekend voor de arbeidsprestaties verricht voor 7 uur 's morgens en na 19 uur 's avonds.

4.5.2 Loontoeslag van 25 %

Een loontoeslag van 25 % wordt toegekend voor de prestaties verricht na 22 uur 's avonds en voor 6 uur 's morgens. Opgelet: Deze toeslag is niet cumuleerbaar met de loontoeslag zoals voorzien in het vorig punt.

4.5.3 Andere toeslagen?

Een loontoeslag voor overuren is verschuldigd wanneer de arbeidsduur de volgende limiet overschrijdt:

- ofwel 10 uur per dag ;
- ofwel 1752 uur tijdens de période van 1 april tot 31 maart van het daaropvolgend jaar.

Opgelet: De beschikbaarheidstijd mag niet in acht genomen worden voor de berekening want deze wordt niet beschouwd als arbeidsduur.

→ zie hoofdstuk II 'Arbeidsreglementering' voor meer informatie over de toepasbare loontoeslagen.

4.6 **Maaltijdvergoeding**

(Bron: art. 11 van de CAO)

Een maaltijdvergoeding van € 5,5 wordt uitbetaald telkens de arbeidstijd gecumuleerd met de beschikbaarheidstijd de 9 uur overschrijdt, rusttijden niet inbegrepen.

De arbeider heeft recht op een bijkomende maaltijdvergoeding van € 2,75, indien de arbeidstijd gecumuleerd met de beschikbaarheidstijd de 11 uren overschrijdt. De arbeider zal dus in het totaal € 8,25 krijgen (= € 5,5 + € 2,75).

4.7 **Werkonbekwaamheid – gewaarborgd loon**

(Bron: art. 6 van de CAO)

Bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens werkonbekwaamheid, is het gewaarborgd loon gelijk aan één vijfde van de bezoldiging van de gemiddelde arbeidsduur.

Deze regel geldt ook voor de beloning voor klein verlet en voor feestdagen.

4.8 Tijdelijke werkloosheid

(bron: art.15 van de CAO)

In geval van invoering van nieuwe arbeidsregelingen door de werkgever wordt de CAO nr. 53 van 23 februari 1993 betreffende de tijdelijke werkloosheid van de Nationale Arbeidsraad toegepast.

Deze CAO stipuleert dat « *Het werk dat normaal verricht wordt door de arbeiders die tijdelijk werkloos gesteld worden, mag door hun werkgever niet aan derden worden uitbesteed tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid.* »

5. SAMENVATTING

NIEUWE WERKREGELINGEN	
Arbeidsduur	<ul style="list-style-type: none">- max. 10u/d. (5-dagenweek regeling);- het is niet toegelaten om 40u/ week te overschrijden tijdens referteperiode (1 april tot 31 maart van het daaropvolgend jaar) ; waarborg van volledige arbeidsdag van acht uren (indien nodig kunnen andere taken uitgevoerd worden).
Beschikbaarheidstijd	Duur van max 10u/d. kan verhoogd worden met beschikbaarheidstijd (Max.1u/d. met max. 5u/week) omdat dit niet beschouwd wordt als arbeidstijd: max. 11u/d. (10 u. + 1 u. beshikbaarheid / max. 55u/week. (50 u. + 5 u. beschikbaarheid))
Begin van de dag	<ul style="list-style-type: none">- tussen 6u en 9u- mogelijkheid om individueel en dag na dag aan te passen zolang dat de de informeringsprocedure zoals voorzien in AR gerespecteerd wordt.
Rustinterval	11u tussen twee prestaties
Recuperatie	<p>Recuperatie in uren :</p> <ul style="list-style-type: none">- het is mogelijk dat de arbeider een pot van 24 uur moet recupereren;- prestatie mag niet kleiner zijn dan 6u/d. ;- de werkdag mag niet onderbroken worden ;- verboden om negatieve saldi te hebben <p>Recuperatie in volledige dagen: moet toegekend worden wanneer één of meerdere dagen slecht weer of gebrek aan werk om economische redenen voorkomen.</p> <p>Uitzonderingen: interne limiet wordt bereikt / onmogelijk om het aantal saldi bijkomende uren te resorberen voor het einde van de referte periode.</p>
Verloning	<ul style="list-style-type: none">- 100 %- In geval van onbekwaamheid, klein verlet of feestdagen: 1/5 van de verloning van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
Maaltijdvergoeding	Indien arbeidstijd gecumuleerd met beschikbaarheidstijd, rustdagen niet inbegrepen het volgende overschrijdt: <ul style="list-style-type: none">- 9u/d. : € 5,5- 11u/d. : € 8,25
Loontoeslagen	10 % van baremieke uurloon vóór 7u. 's morgens en na 19u. 25 % na 22 u. en vóór 6u 's ochtends

Overloon	Geen overloon behalve indien 10u/ d. of 1752 u. overschreden wordt tijdens de referteperiode. Opgelet: Beschikbaarheidstijd wordt niet in acht genomen voor de berekening. Zie punt in hoofdstuk II voor bedrag overloon.
Procedure	Bedrijf met syndicale delegatie: <ul style="list-style-type: none"> - De werkgever moet de tekst van CAO afgeven en de syndicale delegatie informeren vóór de invoering van de nieuwe regeling. - De syndicale delegatie tekent een ontvangstbewijs - Informeren van Voorzitter PC en hem ontvangstbewijs overhandigen
	Bedrijf zonder syndicale delegatie: <ul style="list-style-type: none"> - Werkgever moet de arbeiders op de hoogte brengen via aanplakking van informatie en CAO. - Arbeiders tekenen een ontvangstbewijs. - Informeren Voorzitter PC en hem ontvangstbewijs overhandigen.