



Bouwsector

PC 124

Sectorgids
2017 - 2018



Bouwnsector

PC 124

Inleiding

Aan de delegees in de bouw

Deze nieuwe militantenbrochure bevat het sociaal statuut van de bouwvakker zoals wij hebben onderhandeld met de werkgevers voor de periode 2017 en 2018.

Na moeizame sectorale onderhandelingen hebben we kunnen bekomen dat de volledige loonmarge van 1,1% wordt ingevuld via de verhoging van de bruto-uurlonen vanaf 01.07.17, de bestaande SWT-stelsels worden verlengd en de landingsbanen toegankelijk blijven vanaf 55 jaar.

De strijd tegen de sociale dumping blijft voor de Algemene Centrale van groot belang. De maatregelen die werden vastgelegd in het 'Plan voor Eerlijke Concurrentie' zullen verder uitgevoerd worden en we zullen blijven actie voeren tegen politieke voorstellen die sociale dumping in de hand werken.

Ten slotte is het Fonds van Bestaanszekerheid van de bouwsector vorig jaar omgevormd tot Constructiv met 2 belangrijke pijlers, Building your Benefits en Building on People. De eerste pijler ByB omvat alle sociale voordelen waar je als bouwvakker recht op hebt, de tweede pijler BoP zorgt voor de opleidingen en het welzijn van de bouwvakarbeider.

Wij hopen dat deze brochure een bruikbaar instrument wordt in het syndicaal werk van elke dag.

Wij wensen je er dan ook alle succes mee,

Gianni De Vlamincq
Federaal Secretaris

Brahim Hilami
Federaal Secretaris

Inhoud

I. LONEN, PREMIES EN VERGOEDINGEN	13	III. BESTAANSZEKERHEID	101
1. Lonen: 6 basislonen en modaliteiten	13	1. Legitimatiekaart	101
2. Beroepsbekwaamheid: 6 categorieën	15	2. Werkloosheid	108
3. Lager leidinggevend personeel	20	3. Arbeidsongeschiktheid	111
4. Loon voor jonge arbeiders	21	4. Eindloopbaan	114
5. Loonbijslagen voor bijzondere werken	22	5. Rustdagen	123
6. Toeslag bij ploegenarbeid	28	6. Getrouwheids- en weerverletzegels	125
7. Toeslag bij nacht- en getijdenwerk	28	7. Promotievergoeding	126
8. Vergoeding voor gereedschap	28	8. Syndicale premie	127
9. Verplaatsingskosten en mobiliteitsvergoeding	30	9. Hospitalisatieverzekering	128
10. Kost en huisvesting	42		
11. Kosten verbonden aan medische schifting en tachograaf	42	IV. DE SYNDICALE DELEGATIE	131
12. Tijdskrediet	42	1. Toepassingsgebied	132
13. Landingsbanen	43	2. Algemene bepalingen	132
14. Anciënniteitspremie	43	3. Duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging	132
15. Anciënniteitsverlof	44	4. Voorwaarden ter installatie en samenstelling van de syndicale afvaardiging	134
16. Ecocheques	44	5. Aantal mandaten van de syndicale afvaardiging	137
		6. Voorwaarden tot uitoefening van de functie	138
II. ARBEIDSREGLEMENTERING	46	7. Procedure en installatie van de syndicale afvaardiging	139
1. Arbeidsduur en arbeidstijden	46	8. Vergaderingen en informatie van de syndicale afvaardiging	142
2. Tijdelijke werkloosheid	63	9. Vergaderingen van de syndicale afvaardiging met het personeel	143
3. Ontslag	68	10. Faciliteiten en kredieturen toegekend aan de leden van de syndicale afvaardiging	143
4. Klein verlet	73	11. Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging	146
5. Feestdagen	76	12. Procedure ingeval van geschil	148
6. Zaterdagwerk	77	13. Tot het bezoeken van de bedrijven toegelaten personen	149
7. Arbeidsreglement	80	14. Bescherming van de syndicale afgevaardigden tegen ontslag	149
8. Vorming en opleiding	88	15. Slotbepaling	151
9. Uitzendarbeid in de bouw	92		
10. Ter beschikking stellen van personeel	96		
11. Outplacement	99		

V. WELZIJN VAN DE WERKNEMERS OP HET WERK	152
1. Comité voor preventie en bescherming op het werk	153
2. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk	153
3. De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk	159
4. Het statuut van de preventieadviseur	160
5. Tijdelijke of mobiele bouwplaatsen	162
6. Werkkledij	170
7. Persoonlijke beschermingsmiddelen	171
8. Sociale voorzieningen op de werven	175
9. Alcohol en drugspreventie in de bouwsector	180
10. Posttraumatische begeleiding van slachtoffers van zware ongevallen	180
11. Meldingsplicht inzake veiligheid en gezondheid	181
12. Tâches de prévention et de maintien Constructiv - BOP (Building on people)	182
VI. BETONCENTRALES	184
1. Graad van beroepsbekwaamheid	184
2. Arbeidsduur	185
3. Ingroeilonen	186
4. Gewaarborgd loon bij ongeschiktheid	186
5. Invoering van de nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen	186
6. Loontoeslag	187
7. Maaltijdvergoeding	187
8. Positieve gevolgen op de tewerkstelling	188
9. Slotbepalingen	188
10. Overzicht	188
VII. STRIJD TEGEN SOCIALE DUMPING	189
CONTACTEN	194

WELKE ONDERNEMINGEN VALLEN ONDER DE BOUW?

DE 4 RSZ-KENCIJFERS IN DE BOUW

De lonen en arbeidsvoorwaarden in de bouw, zijn van toepassing op alle arbeiders, die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het paritair comité van de bouw.

De 4 RSZ-kencijfers in de bouw

Elke onderneming heeft een nummer bij de RSZ. De eerste 2 getallen van dit nummer vormen het kencijfer (bijv. 24 5483297 13). In de bouw zijn er 4 RSZ kencijfers: 24, 26, 44 en 54.

Wat is het belang ervan?

- Aan de hand van dit kencijfer kan je controleren of het effectief om een bouwonderneming gaat.
- De weerverletzegels worden uitsluitend betaald aan de arbeiders voor wie de patroon de kencijfers 24 of 54 bezit.
- De patronale bijdragen voor de bestaanszekerheidsbouw verschillen naargelang het kencijfer. Ondernemingen met activiteiten die meer aan weerverlet zijn blootgesteld, betalen een hogere bijdrage voor vorstvergoeding en vergoeding bouw.

Wijziging van paritair comité en RSZ-kencijfer

De FOD WASO (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) bepaalt het paritair comité waaronder de onderneming valt. Dit gebeurt op basis van een onderzoek van de activiteiten door de Sociale Inspectie. In navolging hiervan bepaalt de RSZ het kencijfer.

- Een onderneming kan steeds een aanvraag indienen om een wijziging te bekomen. Soms probeert de onderneming via deze weg de arbeidsvoorwaarden en sociale lasten van de bouw te ontwijken. Uiteraard in het nadeel van de betrokken arbeiders. Contacteer in dergelijke gevallen de vakbondsafdeling.
- Ook arbeiders die geregeld bouwactiviteiten uitvoeren voor een onderneming die niet onder de bouw valt, kunnen via de vakbond een aanvraag tot wijziging indienen teneinde te kunnen genieten van de voordelen van de bouw.

ACTIVITEITEN VOLGENS RSZ-INDELING

RSZ-kencijfer 24:

Overzicht van de activiteiten in de bouw

Het "paritair comité voor het bouwbedrijf" is bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten en hun patroons, te weten:

- a) de ondernemingen waarvan de gewone activiteiten bestaan in de opbouw, de verbouwing, de afbouw, het onderhoud, de herstelling of het slopen van bouwwerken: de ondernemingen en de particulieren, die geregeld gebouwen optrekken voor eigen rekening of voor de verkoop ervan; de ondernemingen waarvan de gewone activiteiten bestaan in het verhuren van materieel aan de voornoemde ondernemingen. de ondernemingen voor zee en stroomonderzoek, voor zover zij van geen ander paritair comité afhangen; Het paritair comité is niet bevoegd voor de ondernemingen gelijkgesteld met ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, behalve als deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een handelsactiviteit;

de ondernemingen in onroerende goederen. de ondernemingen waarvan de gewone activiteiten bestaan in de groothandel in nieuwe en/of gerecupereerde bouwmaterialen, met uitzondering van die ondernemingen waarvan de aldaar tewerkgestelde arbeiders omwille van de specifieke aard van de verhandelde bouwmaterialen onder een ander paritair comité ressorteren. Onder groothandel in bouwmaterialen wordt verstaan: aankopen, verkopen, vervoeren, op voorraad houden, verpakken en alle andere activiteiten die met handeldrijven in bouwmaterialen verband houden. Onder bouwmaterialen wordt verstaan: de grondstoffen, afgewerkte materialen, benodigdheden voor het optrekken, onderhouden of herstellen van bouwwerken; de ondernemingen waarvan de gewone activiteiten bestaan in het behandelen, opslaan, sorteren en verwerken van afvalstoffen, andere reststoffen en grond die bij deze bouwwerken vrijkomen; en dit ongeacht de gebruikte technieken en ongeacht de gebruikte producten, met uitzondering van de terugwinning en/of de verwerking van afval van kunststoffen of andere scheikundige producten alsook de exploitatie, de industriële behandeling en terugwinning van afvalstoffen, nevenproducten en bezinksels door fysiochemische en/of chemische procédés; de

studiebureaus voor grondonderzoek en stabiliteitsstudies. Onder de door deze ondernemingen uitgevoerde of daarmee gelijkgestelde werken vallen: zee en rivierwerken, met inbegrip van het vlot trekken van boten en schepen, alsmede het opruimen van wrakken; baggerwerken; grondwerk en/of graafwerk, met inbegrip van boren, diepboren, uitgraven van putten, draineren en verlagen van de grondwaterstand, reinigen van het grondwater dat ontstaat naar aanleiding van grond en/of graafwerken; funderingswerken, met inbegrip van heipalen, paalplanken en grondverbeteringswerken door welk systeem ook; werk aan wegen, vliegveldbanen, fietspaden, voegwerk, straatwerk en wegbebakening; metsel en betonwerk, het metselen van ketels, nijverheidsovens en ander dergelijk werk, alsook het leggen van riolen en het bouwen van fabrieksschoorstenen; de fabricage en tevens het plaatsen van prefabelementen, zo deze activiteiten hoofdzakelijk door de onderneming worden uitgevoerd; het plaatsen van prefabelementen; het restaureren, reinigen en wassen van gevels en monumenten; slopings en slechttingswerken met inbegrip van de afbraak en/of de verwijdering van asbest of van asbesthoudende materialen

asfalteren en bitumeren; tegel en mozaïekwerk en elke andere muur en grondbekleding, met uitzondering van hout; stukadoors en pleisterwerk; voegwerk; stuc en staffwerk; thermische en/of akoestische isoleringen, met uitzondering van de aanmaak van de scheikundige producten hiervoor nodig en de aanvullende toepassing ervan voor zover de toepassing van deze producten een bijzondere kennis vereist van scheikundige processen of technieken; dakbedekkingen; timmerwerk, met uitzondering van het monteren van metalen gebinten; glas, spiegel en glasinloodwerk en het verwerken van alle doorschijnende of doorzichtige materialen (benevens het inzetten van vensterglas, veiligheidsglas, spiegels, glas in lood en alle andere doorschijnende of doorzichtige materialen, het bouwen van wanden en daken van glasbeton, het voorbereidend en bijkomend werk dat voor de uitvoering ervan nodig is); schilderen, stofferen en behangen; marmmerwerk; aanleggen van installaties voor verwarming, luchtverversing en klimaatregeling; aanleggen van sanitaire installaties, met inbegrip van waterzuiveringsinstallaties; aanleggen en onderhoud van spoorwegen; oprichten van steigers;

het geschikt maken voor de aanleg van speelpleinen, sportterreinen, parken, tuinen, tenzij zulks de bijkomstige activiteit is van een onderneming die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteert; aanleggen van allerlei ondergrondse leidingen, zoals watervoorziening, elektrische kabels; de betonbereiding in daartoe speciaal uitgeruste centrales en/of de levering van beton aan de verbruikers; het maken en/of het plaatsen van sierschoorstenen; het plaatsen van afsluitingen; steenhoudersarbeid, met uitzondering van die arbeid welke onder het Paritair Comité voor het groefbedrijf ressorteert; het vervoer te water eventueel door een der hiervoren genoemde ondernemingen ter uitvoering van de gewone activiteit van deze onderneming; aanmaak van asfalt uitsluitend voor wegenbouw in daartoe speciaal uitgeruste centrales; bekistings en/of ontkistingswerkzaamheden; aanleggen van zwembaden; injecteren van gevels en/of wanden, met uitzondering van de aanmaak van de scheikundige producten hiervoor nodig en de aanvullende toepassing ervan voor zover de toepassing van deze producten een bijzondere kennis vereist van scheikundige processen of technieken;

aanbrengen van voegen aan bruggen en/of wegen, met uitzondering van de aanmaak van de scheikundige producten hiervoor nodig en de aanvullende toepassing ervan voor zover de toepassing van deze producten een bijzondere kennis vereist van scheikundige processen of technieken; betonherstelling en/of betonhars, met uitzondering van de aanmaak van de scheikundige producten hiervoor nodig en de aanvullende toepassing ervan voor zover de toepassing van deze producten een bijzondere kennis vereist van scheikundige processen of technieken; verwerking van scheikundige producten in het bouwproces en/of in het onderhoud of restauratie van gebouwen, met uitzondering van de aanmaak van de scheikundige producten hiervoor nodig en de aanvullende toepassing ervan voor zover de toepassing van deze producten een bijzondere kennis vereist van scheikundige processen of technieken; bedekken en/of waterdichtmaken van bouwwerken en kunstwerken, met uitzondering van de aanmaak van de scheikundige producten hiervoor nodig en de aanvullende toepassing ervan voor zover de toepassing van deze producten een bijzondere kennis vereist van scheikundige processen of technieken; bodemsaneringswerken, waarvoor geen specifieke chemische

procédés worden gebruikt, met inbegrip van ex situ en in situ reiniging, opslaan en/of behandelen van uitgegraven en getransporteerde grond; de verwerking van inerte en nietgevaarlijke afvalstoffen in installaties die overwegend dienen voor afvalstoffen afkomstig van bouwwerken.

b) de ondernemingen die zich bezighouden met de fabricage en tevens het plaatsen van alle houten voorwerpen en produkten, die door bestemming onroerend worden, of enkel en alleen met het plaatsen ervan.

Tot de bevoegdheid van het paritair comité behoren eveneens, de ondernemingen, met name de natuurlijke personen of de rechtspersonen, of de particulieren, die normaal geen activiteiten in de bouwsector uitoefenen maar occasioneel toch bouwwerken in eigen beheer uitvoeren met daartoe speciaal in dienst genomen werklieden uit de bouwsector en met de bedoeling het gebouwde geheel of gedeeltelijk te verkopen. De bevoegdheid van het paritair comité is beperkt tot de duur van die bouwwerken en tot voormelde werklieden. Het paritair comité is niet bevoegd voor het varend personeel van de ondernemingen die baggerwerken op zee uitvoeren.

RSZ-kencijfer 26:

- de fabricage en tevens het plaatsen van prefabelementen, zo deze activiteiten hoofdzakelijk door de onderneming worden uitgevoerd;
- thermische en akoestische isoleringen;
- timmerwerk, met uitzondering van het monteren van metalen gebinten;
- glas, spiegel en glasinloodwerk en het verwerken van alle doorschijnende of doorzichtige materialen (benevens het inzetten van vensterglas en veiligheids glas, spiegels, glas in lood en alle andere doorschijnende of doorzichtige materialen, het bouwen van wanden en daken van glasbeton, het voorbereidend en bijkomend werk dat voor de uitvoering ervan nodig is);
- schilderen, stofferen en behangen;
- marmereerwerk;
- aanleggen van installaties voor verwarming, luchtverversing en klimaatregeling;
- aanleggen van sanitaire installaties, met inbegrip van waterzuiveringsinstallaties;
- de handel in en/of de verkoop van bouwmaterialen, met inbegrip van teruggewonnen materialen;
- de betonbereiding in daartoe speciaal uitgeruste centrales en de levering van beton aan de verbruikers;
- het maken en/of plaatsen van sierschoorstenen;
- steenhoudersarbeid, met uitzondering van die arbeid welke onder het paritair comité voor het groefbedrijf ressorteert.

RSZ-kencijfer 44:

- tegel en mozaïekwerk en elke andere muur en grondbekleding, met uitzondering van hout;
- stukadoors en pleisterwerk;
- stuck en staffwerk.

RSZ-kencijfer 54:

- voegwerk;
- dakbedekkingen.

HOOFDSTUK I LONEN, PREMIES EN VERGOEDINGEN

1. LONEN: 6 BASISLONEN EN MODALITEITEN

Vaststelling van de lonen (CAO van 29 juni 2017 - sectorale loonschalen)

De lonen worden bepaald naar gelang van:

- a) de beroepsbekwaamheid voor de arbeiders (zie CAO van 12 juni 2014 betreffende de arbeiderscategorieën);
- b) en de leeftijd van de jonge arbeiders." (Art. 9, art. 10).

Basislonen

De minimumlonen zijn vastgesteld in 6 categorieën. Bedragen:

Categorie	Lonen op 01.01.2018
I	€ 13,994
I A	€ 14,688
II	€ 14,916
II A	€ 15,661
III	€ 15,864
IV	€ 16,839

Voor een omschrijving van deze categorieën, zie hoofdstuk I, punt 2.

Er zijn ook 2 bijzondere beroepsbekwaamheden die recht geven op een loonbijslag (zie hoofdstuk I, punt 3):

- meestergast: geschoolde 2^o graad +20%,

- ploegbaas: eigen beroepsbekwaamheid +10%.

Toekenning van hogere lonen (CAO van 12 juni 2014 – sectorale loonschalen)

Art.6: "Onverminderd het bepaalde in de volgende zin, is de werkgever in orde met zijn verplichtingen, zodra hij de minimumlonen betaalt; de toekenning van hogere lonen wordt alleen door de werkgever beoordeeld. Zo de werkgever hogere lonen uitkeert, dan moeten de bij overeenkomst bepaalde verhogingen, inclusief de kwartaalaanpassingen ten gevolge van de koppeling van de minimumlonen aan het gezondheidsindexcijfer gevoegd worden bij al de lonen die werkelijk uitbetaald worden op het ogenblik waarop de wijziging intreedt.

Wanneer een arbeider van een vorige werkgever een hoger loon verkregen heeft dan het minimumloon, bestaat er voor de nieuwe werkgever geen verplichting hem hetzelfde loon uit te betalen.

De indienstneming mag bijgevolg altijd geschieden met strikte toepassing van de minimumlonen."

Indexering van de lonen (CAO van 12 juni 2014 - sectorale loonschalen)

Art. 5: "De minimumlonen worden per kwartaal aangepast aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer waarbij het indexpercentage gelijk is aan de breuk van het gemiddelde van de eerste twee maanden van het laatste kwartaal gedeeld door het gemiddelde van de eerste twee maanden van het voorlaatste kwartaal, hetzij:

- a) de minimumlonen voor het 1ste kwartaal (januari, februari, maart) worden verkregen door de minimumlonen van het 4e kwartaal te vermenigvuldigen met het gemiddelde van de viermaandelijkse indexcijfers voor oktober en november gedeeld door het gemiddelde van het viermaandelijkse indexcijfer voor juli en augustus;
- b) de minimumlonen voor het 2de kwartaal (april, mei, juni) worden verkregen door de minimumlonen van het 1ste kwartaal te vermenigvuldigen met het gemiddelde van de viermaandelijkse indexcijfers voor januari en februari gedeeld door het gemiddelde van het viermaandelijkse indexcijfer voor oktober en november;
- c) de minimumlonen voor het 3de kwartaal (juli, augustus, september) worden verkregen door de minimumlonen van het 2de kwartaal te vermenigvuldigen met het gemiddelde van de viermaandelijkse indexcijfers voor april en mei gedeeld door het gemiddelde van het viermaandelijks

indexcijfer voor januari en februari;
d) de minimumlonen voor het 4de kwartaal (oktober, november, december) worden verkregen door de minimumlonen van het 3de kwartaal te vermenigvuldigen met het gemiddelde van de viermaandelijkse indexcijfers van juli en augustus gedeeld door het gemiddelde van de viermaandelijkse indexcijfers voor april en mei."

Indien het resultaat van deze berekening een negatief bedrag geeft, wordt dit bedrag niet toegepast, maar verrekend met het volgende kwartaal.

Het op deze wijze verkregen uurloon, wordt afgerond tot op drie decimalen volgens volgende methode:

- indien de vierde decimaal gelijk is aan of kleiner dan 4, blijft de derde decimaal ongewijzigd;
- indien de vierde decimaal gelijk is aan of hoger dan 5, wordt de derde decimaal met één eenheid vermeerderd.

Opmerking: de sectorale CAO voorziet uitsluitend de indexering van de minimumlonen, niet van het gedeelte dat er boven wordt uitbetaald.

Voorbeeld: je ontvangt het minimumloon voor geschoolde 1° graad + € 0,496. Bij een indexering van de lonen, krijg je het geïndexeerde minimumloon geschoolde 1° graad + € 0,496.

"Voor de ondernemingen waar de betaalperioden niet op de eerste dag van de maand beginnen te lopen, geldt de regel dat de loonaanpassingen ten gevolge van de koppeling aan het gezondheidsindexcijfer van kracht worden met ingang van de eerstkomende betaalperiode na de wijziging." (Art. 6)

- Verplaatsingen tijdens het werk: "onverminderd de bepalingen van de CAO betreffende de tegemoetkoming in de reiskosten, moet, wanneer de werkgever de arbeider opdraagt zich van de werk of bouwplaats naar een andere dergelijke plaats te begeven, eerstgenoemde de reiskosten voor zijn rekening nemen. De bijkomende tijd voor deze verplaatsingen wordt vergoed als werkelijke arbeidstijd." (Art. 8)
- De uitbetaling van het loon: "geschiedt normaal vóór het einde van de arbeidsdag tijdens welke het loon overeenkomstig het arbeidsreglement wordt betaald." (Art. 6)
- De uitbetaling van het loon bij ontslag: "op het einde van de opzeggingstermijn of uiterlijk binnen vier dagen na het einde van deze termijn." (Art. 6)
- Gelijke beloning: "de gelijke beloning wordt verzekerd aan de werklieden en werksters die hetzelfde werk verrichten. Gelijkheid van beloning in de zin van vorig lid houdt in:
 - a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf;

b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie." (Art. 6)

2. BEROEPSBEKWAAMHEID: 6 CATEGORIEËN (CAO VAN 12 JUNI 2014 – ARBEIDERSCATEGORIEËN)

Beoordeling van de beroepsbekwaamheid

"Alleen de werkgever oordeelt de graad van beroepsbekwaamheid van ieder bij hem in dienst zijnde arbeider. De werkgever bepaalt ook het hiermede overeen stemmende loon op grond van de schaal der regelingslonen." (Art. 12)
Bij zijn beoordeling moet de werkgever binnen de grenzen van de CAO blijven. De CAO geeft immers voor elke beroepsbekwaamheid een verduidelijking van de bedoelde taken, zie hieronder.

Categorie I (art. 4)

Tot de categorie I behoren de arbeiders:

- de arbeiders die instaan voor de uitvoering van zeer eenvoudige werken, zoals de opruiming van de bouwplaats, het reinigen van de gebouwen en van de keet, alsmede de uitvoering van werken waarvoor geen enkele specialisatie vereist is, zoals voor het verplaatsen van materieel en materialen;

- de arbeiders die hun beroepsloopbaan beginnen en die geen bouwdiploma na voltijds onderwijs hebben behaald, alsook diegenen die een opleiding gevolgd hebben met vrucht in het kader van het Industrieel leerlingenwezen en de Alternerende bouwopleiding. Voor deze arbeiders evalueert de werkgever uiterlijk na 9 maand de graad van beroepsbekwaamheid en verhoogt, in geval van gunstige evaluatie, het loon tot minimaal dat van categorie I A.

Categorie I A (art. 5)

Tot de categorie I A behoren:

- de arbeiders bedoeld in artikel 4 die naar het oordeel van de werkgever blijk geven van een meer dan gemiddelde bekwaamheid;
- de arbeiders die hun beroepsloopbaan beginnen en die een bouwdiploma na voltijds onderwijs hebben behaald. Na 6 maand bedraagt hun loon minimaal dat van categorie II. Binnen een periode van maximum 24 maanden vanaf de aanwerving, gaan zij over naar categorie IIA (zelfde werkgever). Naar het oordeel van de werkgever kan de periode van 24 maanden verminderd worden.

Categorie II (art. 6)

Tot de categorie II behoren de arbeiders die niet volledig vertrouwd zijn met één der in de artikelen 8 en 9 opgesomde beroepen.

Behoren verder tot deze categorie: de arbeiders die bij de uitvoering van hun gewoon werk enige vaardigheid aan de dag leggen.

Onder meer worden volgende taken door de arbeiders van categorie II uitgeoefend:

- Algemene bouwwerken: aanstampers van kasseiwerken; bestuurders van betonmengmachines; decapeerders met zandstraal; gasfitters; gewone betonwerkers; gewone polijsters van beton; grondwerkers; helpermetselaars; helpersmijnleggers; helpersovenmetsers; helpers-plafonneerders; marmropolijsters; nivelleerdersvoorbereiders der bekisting (wegenwerken); slopers; spoorleggers; teerders; voegleggers bij stampmachines (wegenwerken); voorbereiders van gegoten asfalt;
- Werken in samengeperste lucht: boutenklinkers; cementspuiters; loodmateerders;
- Afbraak en/of verwijdering van asbest of van asbesthoudende materialen: arbeiders die specifieke beschermingsmiddelen gebruiken en die blootgesteld zijn aan het asbestrisico;
- Allerlei: bedieners van eenvoudige hijstoestellen; stokers van vaste of beweegbare stoommachines; voerlui.

Categorie II A (art. 7)

Tot de categorie II A behoren de arbeiders bedoeld in artikel 6 die naar het oordeel van de werkgever blijk

geven van een meer dan gemiddelde bekwaamheid.

In de ondernemingen van marmerbewerking en in de ondernemingen waar witte en blauwe steen wordt gehouwen, worden de arbeiders zoals bedoeld in artikel 6 beschouwd als arbeiders van de categorie II A.

De chauffeurs van bedrijfsvoertuigen met een laadvermogen van minder dan 18 ton worden beschouwd als arbeiders van de categorie II A.

Categorie III (art. 8)

Tot de categorie III behoren de arbeiders die hun vak grondig kennen, welke kennis slechts verworven wordt dankzij een ernstige leertijd in de werkplaats, op de bouwplaats of in een vakschool, en dit vak sedert ten minste drie jaar met een normale vaardigheid en een normaal rendement uitoefenen.

Dit driejarig tijdvak kan naar het oordeel van de werkgever worden verminderd:

- Voor de arbeiders die in het bezit zijn van een eindexamen, uitgereikt door een vakschool;
- Voor de afbrekers en verwijderaars van asbest of van asbesthoudende materialen.

Voor zover aan bovenvermelde eisen is voldaan, worden onder meer volgende taken en beroepen door arbeiders van de categorie III uitgeoefend:

- Algemenebouwwerken: asfaltwerkers; asfalthakkers en asfaltprofielmeters van koolwaterstofbeton; bestuurders

van mixerwagen; bestuurders van een voertuig met grindzuiger; betonpolijstersspecialisten; betonwerkersspecialisten; bevloerders; bouwslopersspecialisten; bestuurders van stamp en trimmachines voor wegenwerken; bouwbeeldhouwers; behangers; cementeerders; gidsen van de bedienaar van grondwerkmachines; gipsvormers en kartonneerders; glazenmakers voor gewoon of kunstglas en spiegelplaaters; heiers; ijzervlechers; kasseiers; lei of pannendeckers; leggers-nivelleerders van waterleidingen; loodgieterszinkbewerkers; marmehouwers, marmelmoeleerders en plaaters; metselaars; mijnleggers; mijnontstekers; monteerders van verluchttingsinstallaties; monteerders van thermische isolatie; mozaïekbewerkers; nivelleerders-spoorleggers; nivelleerders en leggers van kantstenen voor wegenwerken; paklaagzetters; parketleggers; plafonneerders; putgravers beschoeiers; rioolkolkleggers-nivelleerders; rioolleggers-nivelleerders; rolluikmakers; smeden; schrijnwerkers; steigermakers; schilders; steenhouwers van witte of blauwe steen; tegelleggers; timmerlieden; timmerlieden-bekisters; timmerlieden voor galerijen; trapmakers; voegers; witte-steenzagers; zelfstandig werkende zagerbereider van stenen volgens plan;

- Werken in samengeperste lucht: sasmeeester (voor het versassen van personeel); aangestelden voor de erektor; ringplaatsters; duikers;
- Allerlei: boorders (putten); kraanmannen; machinisten van mechanische werktuigen; machinisten van locomotieven; mecaniciens voor het onderhoud; monteerders van pylonen; peilers; plaatsters van bliksemafleiders.

De bestuurders van motorvoertuigen met een nuttig draagvermogen van 18 ton en meer worden gelijkgesteld met arbeiders van de categorie III. De bestuurders van de andere vrachtwagens worden eveneens gelijkgesteld met arbeiders van de categorie III als zij ten minste 3 jaren ervaring hebben.

Categorie IV (art. 9)

Tot de categorie IV behoren de arbeiders wier beroepsbekwaamheid kennelijk hoger ligt dan die van de arbeiders van categorie III.

Hun aantal ten opzichte van het totaal der arbeiders kan variëren naar gelang van de beschouwde beroepen, onder meer:

a) in de ruwbouwondernemingen kan het aantal arbeiders van de categorie IV de verhouding van één op vijf tewerkgestelde arbeiders overtreffen, ongeacht de beroepsbekwaamheid van deze laatsten.

De arbeiders die de onderstaande machines besturen, dienen evenwel, wanneer deze machines een vermogen ontwikkelen van minstens 50 PK, het loon van de arbeider van categorie IV te krijgen, als zij minstens twee jaar praktijk hebben (de praktijkperiode wordt tot één jaar teruggebracht voor arbeiders die in centra voor bestuurders van machines van burgerlijke bouwkunde erkend door het Fonds voor Vakopleiding voor het Bouwbedrijf, met succes vakcursussen of cursussen voor versnelde beroepsopleiding hebben gevolgd):

- asfaltgietmachines met doseerinrichting en silo's;
- drukwalsen op ballast banden, motorisch aangedreven of gesleept;
- dieseldumpers;
- emmergraafmachines op rupsbanden, diesel of elektrisch;
- portaalkranen;
- torenkranen met een minimumcapaciteit van 50 ton/m;
- wegenschaafmachines voor koolwaterstofverhardingen;
- dieselmotorscrapers met 2 of 3 assen, zelfladers, diesel of elektrisch;
- nivelleermachines met dieselmotor;
- lepelexcavatoren, grijpers of draglines, oprupsbanden, elektrisch, diesel of dieselektrisch;
- lepelexcavatoren, grijpers of draglines op vrachtwagen gemonteerd;

- hydraulische bediende lepelexcavatoren en graafmachines, op rupsbanden of op vrachtwagen gemonteerd;
- grondverplaatsters en dieselladers, op rupsbanden of luchtbanden;
- duwtractoren op luchtbanden;
- dieselwalsrollen (type "driewieler" of "tandem") met gladde loopvlakken, motorisch aangedreven trilwalsen met gladde loopvlakken;
- trekkers op rupsbanden uitgerust met hydraulisch bediende angledozer of bulldozer, diesel, met handbediende of automatische overbrenging;
- trilafwerkmachines met effenaar voor betonwegen;
- trilafwerkmachines voor koolwaterstofverhardingen, met of zonder toevoerband, met of zonder laadtrecter;
- trilafwerkmachines voor cementbetonwegen.

Worden eveneens beschouwd als arbeiders van de categorie IV:

- polyvalente arbeiders;
- ovenmetsers;
- de bestuurders van kranen op luchtbanden waarvan de luchtbanden noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de werken op de bouwplaats;
- de werkhuismechaniciens werkzaam in het werkhuis of die herstellingen uitvoeren op de bouwplaats;

- de mecaniciens die voertuigen kunnen onderhouden en herstellen, de lassers, de elektriciens die tewerkgesteld zijn in de reparatie en onderhoudswerkplaatsen van de ondernemingen evenals de elektriciensinstallateurs die tewerkgesteld worden door de ruwbouwondernemingen die meewerken aan de inrichting en het onderhoud van bouwplaatsen, voorzover zij voldoen aan de in de artikelen 9 en 10 gestelde voorwaarden;
- de bedienaars van teersproeimachines op vrachtwagen voor bestrijking.

b) in de dakbedekkingsondernemingen kan het aantal arbeiders van de categorie IV de verhouding van één op drie tewerkgestelde arbeiders overtreffen, ongeacht de beroepsbekwaamheid van deze laatsten;

c) in de ondernemingen voor het plaatsen van sanitaire installaties, gasverwarmingsinstallaties, de ondernemingen van lood en zinkbewerking, kan het aantal arbeiders van de categorie IV, de verhouding van één op vier tewerk gestelde arbeiders overschrijden, ongeacht de beroepsbekwaamheid van deze laatsten;

d) in de tegelzetterondernemingen, al de zogenaamde "tegelplaatsters-plaatsters van gleiswerk";

- e) in de ondernemingen voor het plaatsen van centrale verwarmingsinstallaties, nijverheidsventilatie en leidingen: al de monteerderslassers;
- f) in de ondernemingen voor stukadoors, cement en voegwerk en in die waar ornemanisten en stafwerkers tewerkgesteld zijn: de geschoolde arbeiders "stukadoorsafschrijvers van lijstwerk" en "similistukadoors" genaamd. Onder "afschrijver van lijstwerk" wordt verstaan de arbeider die de nodige bekwaamheid bezit om zelf het lijstwerk af te schrijven en uit te voeren en hiertoe al het nodige te doen.
- g) in de ondernemingen voor afbraak en/of verwijdering van asbest of van asbest houdende materialen: de arbeiders die zelfstandig de werkplaats kunnen klaarmaken.

Graad van beroepsbekwaamheid van geschoolde arbeiders die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen van schrijn en timmerwerk, steenhouwerij, marmerbewerking, schilder en decorwerk.

In de ondernemingen van schrijn en timmerwerk kunnen de geschoolde arbeiders, volgens de beoordeling van de werkgever een loonbijslag bekomen. Deze bijslag wordt berekend op basis van het loon van de arbeider van de categorie III en de werkgever bepaalt het bedrag van deze loonbijslag.

De zogenaamde "eerste frezers" kunnen evenwel recht hebben op een loonbijslag van ten minste 10% berekend op basis van het loon van de arbeider van de categorie III.

In de ondernemingen van marmerbewerking en in diegene waar witte en blauwe steen wordt gehouwen, hebben de geschoolde arbeiders recht op een loonbijslag. Deze bijslag wordt berekend op basis van het loon van de arbeider van de categorie III en de werkgever bepaalt het bedrag van deze loonbijslag. In de ondernemingen van schilder en decorwerk, kunnen de geschoolde arbeiders naar de beoordeling van de werkgever een loonbijslag ontvangen. Deze bijslag wordt berekend op het loon van arbeider van de categorie III en de werkgever bepaalt het bedrag van deze loonbijslag.

3. LAGER LEIDINGGEVEND PERSONEEL

De meester gasten (art. 13)

De arbeider die blijkt geeft van zijn vakbekwaamheid en de functie van meester gast uitoefent, heeft recht op een uurloon dat ten minste 20% hoger ligt dan het loon van de arbeider van de categorie IV. Deze vakbekwaamheid wordt beoordeeld in het licht van de kwaliteiten die normaliter van een als

"meestergast" aangeduide arbeider mogen verwacht worden, inzonderheid:

- technische en praktische kennis nodig voor het organiseren, het leiden en coördineren van het werk van verschillende arbeidersploegen;
- rekening houdend met de vanwege zijn chef ontvangen richtlijnen in staat zijn om persoonlijk de daaruit voortvloeiende uitvoeringsmoeilijkheden op te lossen;
- de verantwoordelijkheid op zich nemen voor de goede uitvoering van de werken die door het onder zijn gezag gestelde personeel worden verricht.

De ploegbazen (art. 14)

Onder ploegbaas wordt verstaan de arbeider die geholpen wordt door verschillende arbeiders en die toezicht houdt op de uit te voeren werken waarbij hij handenarbeid pleegt te verrichten.

De ploegbaas heeft recht op een uurloon dat ten minste 10% hoger ligt dan datgene wat overeenkomt met zijn eigen beroepsbekwaamheid.

Wanneer het een ploegbaas betreft die aan het hoofd staat van een ploeg bestaande uit arbeiders met verschillende beroepsbekwaamheden dan mag het aan deze ploegbaas verschuldigde loon niet lager liggen dan het regelingsloon van de arbeider met de hoogste beroepsbekwaamheid, verhoogd met 10%.

4. LOON VOOR JONGE ARBEIDERS (CAO VAN 12 JUNI 2014 – SECTORALE LOONSCHALEN)

Het loon van de arbeiders tot 18 jaar is als volgt vastgesteld (art. 9):

Leeftijd	% Loon ongeschoolde
15 jaar	54%
15 jaar en 6 maanden	59%
16 jaar	64%
16 jaar en 6 maanden	74%
17 jaar	84%
17 jaar en 6 maanden	94%
18 jaar	100%

Jobstudenten (art. 10)

De studenten, die in het kader van een arbeidscontract voor studenten, worden tewerkgesteld, hebben recht op € 10,018 indien ze een bouwopleiding volgen. De overige studenten hebben recht op € 9,190 (lonen op 1 juli 2017). Deze uurlonen worden elk jaar op 1 juli geïndexeerd.

5. LOONBIJSLAGEN VOOR BIJZONDERE WERKEN (CAO VAN 12 JUNI 2014 – LOONTOESLAGEN)

Er zijn loonbijslagen voor:

- I. werken bij de uitvoering waarvan de arbeiders gevoelens van onzekerheid, vrees, onrust kunnen ondervinden in weerwil van de getroffen veiligheidsmaatregelen;
- II. ongezonde, hinderlijke of lastige werken.

Samenvoegen van de loonbijslagen (art.4)

In bepaalde gevallen kan men de loonbijslagen bepaald bij de artikelen 2 (zie onder I.) en 3 (zie onder II.) samenvoegen.

Het samenvoegen van de bijslagen is evenwel niet mogelijk voor de in eenzelfde artikel vermelde werken. Bovendien mag de samenvoeging van de loonbijslagen niet leiden tot een totaal bedrag dat 50% van het normale loon overschrijdt.

Net als bij de artikelen 2 en 3 zijn deze loonbijslagen wegens de bijzondere aard van deze werken alleen maar verschuldigd voor de tijd waarin bedoelde werken inderdaad worden uitgevoerd.

I. Werken waarbij men onzekerheid, vrees en onrust kan ondervinden

“Onverminderd de dwingende

bepalingen van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, de codes over het welzijn op het werk en de welzijnswet van 4 augustus 1996 en haar uitvoeringsbesluiten, die verplichtingen opleggen aan de arbeiders, is de werkgever verantwoordelijk voor de arbeidsveiligheid. Hierbij wordt hij bijgestaan door de dienst voor bescherming en preventie op het werk en door de vakbondsafvaardiging, indien er één is. De in dit artikel bedoelde loonbijslagen zijn dus niet bestemd tot compensering van het gevaar dat eventueel bestaat bij de uitvoering van de betrokken prestaties. Alle voorzorgsmaatregelen en aangepaste maatregelen moeten immers steeds getroffen zijn om de uitvoering van het werk mogelijk te maken in omstandigheden die voldoende veiligheid en bescherming waarborgen.

Het blijft niettemin waar dat het, wegens de bijzondere omstandigheden waarin bepaalde taken moeten uitgevoerd worden, gerechtvaardigd is hiervoor een loonbijslag uit te keren aangezien de arbeiders af te rekenen hebben met spanningen of emoties verbonden aan buitengewone omstandigheden.

Deze loonbijslagen zijn bijgevolg enkel verschuldigd over de tijd waarin de arbeiders bezig zijn met de hierna nader omschreven werken:

	Toe te kennen loonbijslag in%
Herstelling van leidaken (natuurlijke of kunstmatige) of pannendaken op normaal dakwerk gelegen op min. 20 meter hoogte wanneer er kroonlijsten ontbreken	10
Schilderen van metalen gebinten en pylonen op een minimum van 15 meter hoogte	10
Werken met continu glijbekisting op minder dan 25 meter hoogte	10
Rioleringswerken en andere leidingen uitgevoerd in nauwe sleuven met een diepte van ten minste 1,70 m	10
Werken in galerijen: doorboringswerken tot bij de voltooiing van de voorlopige verlichtings- en ventilatieinstallaties en tot dat de veiligheid, overeenkomstig het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming is gewaarborgd	10
Bedienaars van rots-ripmachines als het werk in moeilijke omstandigheden moet worden uitgevoerd (rotsachtig talud en gevaarlijke werkomstandigheden)	10
Het werk aan de topmachine	15
Nieuwe bekledingen van torenspitsen en koepeldaken	25
Bouwen en herstellen van torenspitsen	25
Slopingswerken aan gebouwen die in wankel toestand verkeren	25

Werken in de omheining of aan gebouwen van in werking zijnde petroleumraffinaderijen (onder "omheining van petroleumraffinaderijen" wordt verstaan de plaats waar gevaar 25 bestaat of waar speciale voorzorgsmaatregelen wegens gevaar opgelegd zijn), en werken in de warme zone van kerncentrales. Gezien de installaties van de petroleumraffinaderijen en kerncentrales verschillen van streek tot streek, wordt overeengekomen dat de verschillende interpretatiemogelijkheden die eventueel kunnen oprijzen tussen de plaatselijke werknemers- en werkgevers-organisaties samen door dezen dienen onderzocht. Gevraagd wordt de bijslag van 25% als een maximum te beschouwen. In ieder geval kan deze bijslag nooit minder dan 15% bedragen. Bij ontstentenis van een plaatselijke interpretatievergelijk wordt de normale verzoeningsprocedure ingesteld op verzoek van de meest gereede partij. Voor werken binnen de omheining van in werking zijnde petrochemische bedrijven, wordt een geïndexeerde loontoeslag uitbetaald van € 0,466 per uur. Deze toeslag is enkel verschuldigd voor de tijd besteed aan werkzaamheden op de bedoelde plaatsen. (C.A.O. 10.5.90 - K.B. 4.12.90)	25
Werken uitgevoerd door de "rotskammers" vanaf 15 meter hoogte in de ruimte	25
Bouwen van fabrieksschoorstenen	40
Deze loonbijslag is toegekend aan de arbeiders die gespecialiseerd zijn in de bouw van fabrieksschoorstenen met uitzondering van hen die op de grond tewerkgesteld zijn	
Herstellingen in opzoeking uitgevoerd aan de bekleding van torenspitsen en koepels	50
Vernieuwing van dakbedekkingen van torenspitsen en koepels, wanneer er kroonlijsten ontbreken	50
Herstellingen van fabrieksschoorstenen	50
Deze loonbijslag is toegekend aan de arbeiders die gespecialiseerd zijn in het herstellen van fabrieksschoorstenen met uitzondering van hen die op de grond tewerkgesteld zijn	
Plaatsen, wegnemen en onderhouden van torenhanen	100
Plaatsen en herstellingen van dakbedekkingen op rollend raam	100
Bouwen van koeltorens in monolietbeton:	
- Werken op een hoogte van 25 tot 40 meter	10

- Werken op een hoogte van 40 tot 60 meter	20
- Werken op een hoogte van 60 tot 80 meter	30
- Werken op een hoogte van 80 meter en hoger	40
De hoogte wordt altijd berekend van de funderingsplaat af	
In de hoogte uitgevoerde ruwbouwwerken (toren- en flatgebouwen), wanneer degene die deze werken uitvoert zich rechtstreeks in de ruimte bevindt:	
- Werken op een hoogte van 25 tot 40 meter	10
- Werken op een hoogte van 40 tot 60 meter	20
- Werken op een hoogte van 60 tot 80 meter	30
- Werken op een hoogte van 80 meter en hoger	40
Het oprichten en het afbreken van steigers:	
- meer dan 10 meter in de ruimte	10
- meer dan 15 meter in de ruimte	25
Alleen voor stukadoorwerk: werken aan dakgoten, op hangladders, hangende loopplanken, hangbruggen en hangsteigers	10
Voor de schilders: het werk aan dakgoten met behulp van de haakladders, "dakgootladder" genaamd waarbij genoemde dakgoot zich ten minste 15 meter boven de grond bevindt	10
Voor de loodgieters-zinkbewerkers alleen: werken aan dakgoten in de ruimte en meer dan 15 meter hoog voor zover de werklieden zich bevinden op hangladders, hangende loopplanken, hangbruggen of hangsteigers	10

Werken in de dakgoten zijn uitgesloten. De loonbijslagen voor het oprichten en het afbreken van steigers meer dan 15 meter in de ruimte en voor werken aan dakgoten op hangladders, hangende loopplanken, hangbruggen en hangsteigers zijn niet van toepassing voor de werken uitgevoerd door de dakdekkers.

De aangeduide percentages moeten berekend worden op het regelingsloon en hoeven slechts uitbetaald te worden

aan de arbeiders die werken op de verschillende aangeduide hoogten en voor de uren die aan deze werken besteed worden." (Art. 2)

II. Ongezonde, hinderlijke of lastige werken

Zoals voor artikel 2 zijn de aangegeven loonbijslagen wegens de bijzondere aard van deze werken alleen maar verschuldigd voor de tijd waarin bedoelde werken worden uitgevoerd:

A. Lijst der ongezone werken

	Toe te kennen loonbijslag in%
Werken met de steekvlam met gas of met elektrische boogvlam op geschilderde, gegalvaniseerde of verlode metalen	10
Pistoolschilderwerken en verstuwingswerken	10
Het werk met pistool in de stukadoorwerken	10
Reinigen met zandstralen	10
Werk uitgeoefend door arbeiders die met de spuit koolwaterstofhoudende producten (teer of bitumen) in de vorm van vloeistof en onder druk spreiden, of die rechtstreeks in contact komen met die produkten	10
Het werken met een snijschijf als tenminste 1 uur lang ononderbroken wordt gewerkt	10
Het uitgieten van zakken cement in de betonmolen	12,5
Behandeling van los cement wanneer er geen speciale installaties zijn en de werkman ernstig blootgesteld is aan stuvend cement	12,5
Belangrijke schraapwerkzaamheden op stukadoorwerken door arbeiders stukadoors	12,5
Impregnering van hout door bevochtiging met schadelijke producten en/of bewerking van het aldus behandelde hout	15
Deze loonbijslag is niet toepasselijk op de dakdekkers	
Herstelling van stookketels (vuurvaste stenen)	25
Graven van putten en tunnels met de kaphamer	25
Werken in ingebruik zijnde tunnels	25
Werken bij de uitvoering waarvan de werkman op ernstige wijze blootgesteld is aan aanrakingen met in ontbinding verkerende organische stoffen, aan de uitwerkselen van vuur, water, radioactieve bestralingen, moerassen, slijk, roet, gassen, bijtende stoffen, zuren, stof in gesloten lokalen; werken voor ontstopping van riolen in gebouwen	25
Reinigen en herstellen van oude beerputten; reinigen en herstellen van nijverheidsovens, wanneer deze schadelijke gassen uitwasemen; het buitenwerk met het cement-gum	50
Het teren van beerputten, het binnenwerk met het cement-gum	100

B. Lijst der hinderlijke of lastige werken

	Toe te kennen loonbijslag in%
Werkzaamheden van arbeiders belast met werken van effectieve dakbedekking	4
Werk van de calorifugeurs wanneer zij los glaswol gebruiken	5
Het hanteren van de betonbreker, de mechanische heiblok of de pneumatische hamer	10
Bedienen van een pneumatische boorhamer of betonbreker van minstens 15 kilo	15
Bestravingswerken	10
Uitblazen van bestratingsvoegen met samengeperste lucht	10
Aanleggen van wegasfalt: voor de bestuurders van de afwerkmaschine, de aanstampers, de harkers en de walsbestuurders	10
Grondstabilisatiewerken met kalk met inbegrip van de chauffeurs doorlopend tewerkgesteld op een dergelijke bouwplaats	25
Het werken met een thermische lans:	
- buiten	25
- binnen	30
Werken in samengeperste lucht:	
druk van 0 à 1.250 g/cm ²	50
druk van 1.251 à 2.000 g/cm ²	100
druk van 2.001 à 2.500 g/cm ²	200
druk van 2.501 à 3.000 g/cm ²	300

De volgende prestaties worden van de werklieden gevraagd:

2.001 à 2.500 g/cm²:
6 ploegen van 4 uren

Druk van:

2.501 à 3.000 g/cm²:
8 ploegen van 3 uren

0 à 1.250 g/cm²:
3 ploegen van 8 uren

1.251 à 2.000 g/cm²:
4 ploegen van 6 uren

Voor de werken waarbij men zich bedient van botten of dijlaarzen, moeten deze door de werkgever verschaft worden (Art. 3).

6. TOESLAG BIJ PLOEGENARBEID (CAO VAN 12 JUNI 2014 – LOONTOESLAGEN)

“Bij het berekenen van de vergoeding voor ploegwerk, wordt enkel rekening gehouden met het tijdstip van het etmaal waarop de werken worden uitgevoerd. Ongeacht de benaming van de verschillende ploegen en ongeacht het uur waarop het werk wordt aangevat of beëindigd, worden de uurprestaties tussen:

- 6 en 14 uur betaald tegen 110% van het loon;
- 14 en 22 uur betaald tegen 110% van het loon;
- 22 en 6 uur betaald tegen 125% van het loon.” (Art. 5)

“Wanneer in drie opeenvolgende ploegen gewerkt wordt, krijgt elke ploeg een halfuur dienstonderbreking voor schaftijd, waarvoor het normale loon wordt uitbetaald.” (Art. 6)

Opmerking: is er overloon verschuldigd dan wordt dit overloon betaald bovenop de toeslag. Overloon is verschuldigd wanneer de weekgrens van 40 uur wordt overschreden, zie hoofdstuk “arbeidsduur en arbeidstijden”.

7. TOESLAG BIJ NACHT- EN GETIJDENWERK (CAO VAN 12 JUNI 2014 – LOONTOESLAGEN)

’s Nachts gepresteerde uren tussen 22 en 6 uur worden betaald tegen 125% van het loon.

In dit geval wordt er eveneens een half uur dienstonderbreking voor schaftijd toegekend, zonder loonverlies.

De werken die de invloed van de getijden ondergaan (zoals werken aan dijken en golfbrekers), worden de ’s ochtends tussen 6 en 7 uur en ’s avonds tussen 18 en 22 uur gepresteerde uren betaald tegen 115% van het loon.

Deze bepaling mag echter niet tot gevolg hebben dat het bedrag vermindert van hetgeen de werkgever tot hertoe in het kader van de beschikkingen eigen aan de onderneming, toekende (Art. 7).

8. VERGOEDING VOOR GEREEDSCHAP (CAO VAN 12 JUNI 2014 – DIVERSE ARBEIDSVOORWAARDEN)

A. VERGOEDING VOOR SLIJTAGE AAN GEREEDSCHAP (bedragen sinds 1.7.2007)

1) Een vergoeding voor slijtage aan gereedschap ten belope van € 0,04 per uur werkelijke arbeid, dient uitgekeerd

te worden aan de marmerbewerkers en steenhouders, die in het bezit zijn van het gereedschap, vermeld in de lijsten die op hen betrekking hebben.

2) Een vergoeding voor slijtage aan gereedschap ten belope van € 0,04 per uur werkelijke arbeid dient uitgekeerd te worden aan de schrijnwerkers, timmerlieden en trapmakers, werkzaam in een schrijnwerkerij, en in het bezit van het gereedschap, vermeld in de lijsten die op hen betrekking hebben.

3) Een vergoeding wegens slijtage aan gereedschap ten belope van € 0,04 per uur werkelijke arbeid dient uitgekeerd te worden aan de loodgieterszinkbewerkers die in het bezit zijn van het in goede staat verkerende gereedschap, vermeld in de lijst die op hen betrekking heeft.

4) Een vergoeding wegens slijtage aan gereedschap ten belope van € 0,035 per uur werkelijke arbeid dient uitgekeerd te worden aan de stukadoors die in het bezit zijn van het gereedschap vermeld in de lijst die op hen betrekking heeft.

5) Een vergoeding wegens slijtage aan gereedschap ten belope van € 0,04 per uur werkelijke arbeid dient uitgekeerd te worden aan de timmerlieden en timmerliedenbekisters van ruwbouw-ondernemingen, die op de bouwplaats in het bezit zijn van het gereedschap vermeld in de lijst die op hen betrekking heeft.

6) Een vergoeding wegens slijtage aan gereedschap ten belope van € 0,035 per uur werkelijke arbeid dient uitgekeerd te worden aan de metselaars die op de bouwplaats in het bezit zijn van het gereedschap vermeld in de lijst die op hen betrekking heeft.

7) Een vergoeding wegens slijtage aan gereedschap ten belope van € 0,04 per uur werkelijke arbeid dient uitgekeerd te worden aan de witsteenzaggers en houters, beeldhouders en beeldhouders ornamentwerkers, die met eigen gereedschap werken.

8) Een vergoeding voor slijtage aan gereedschap ten belope van € 0,035 per uur werkelijke arbeid dient uitgekeerd te worden aan de bevoorders die in het bezit zijn van het gereedschap vermeld in de lijst die op hen betrekking heeft.

De gereedschapslijsten waarvan hierboven sprake zijn die welke het voorwerp uitmaken van artikel 3 van de beslissing van 27 juni 1963 van het paritair comité voor het bouwbedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 september 1963 (Belgisch Staatsblad van 21 september 1963).

De betaling van de vergoeding wegens slijtage aan gereedschap wordt afhankelijk gesteld van het bezitten van alle in de lijst opgenomen werktuigen. Het gebeurlijk ontbreken van bepaalde werktuigen die niet noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van een werk op

een bepaalde dag, mag geen reden betekenen om de vergoeding niet te betalen.

De vergoedingen moeten tweemaal per jaar worden uitgekeerd: dit wil zeggen respectievelijk op 15 april en 15 oktober (wanneer de arbeider niet meer tot het bedrijf behoort, dient men hem het verschuldigde bedrag uit te betalen tegelijk met de eindloonafrekening).

B. VERLENING VAN GEREEDSCHAP

De ruwbouwondernemingen zijn verplicht aan de grondwerkers en ijzervlechters alle gereedschappen ter hand te stellen die zij voor hun werk nodig hebben.” (Art. 3)

9. VERPLAATSINGSKOSTEN EN MOBILITEITSVERGOEDING (CAO VAN 12 JUNI 2014 – TEGEMOETKOMING IN DE REISKOSTEN)

Principes

De verplaatsingen die de arbeiders moeten doen tussen hun woonplaats en de sociale zetel of de plaats van tewerkstelling dienen te gebeuren op eigen kracht uitgezonderd indien de werkgever voor deze verplaatsingen een voertuig ter beschikking stelt.

De werkgever moet tussenkomen in de kosten die de arbeider daarvoor maakt.

Deze tussenkomst omvat:

- een terugbetaling van de reiskosten berekend op basis van de tarieven van het spoorwegvervoer wanneer de arbeider zich op eigen kracht verplaatst;
- aangevuld met een mobiliteitsvergoeding die de arbeider eveneens geniet wanneer hij zich verplaatst met een voertuig dat de werkgever ter beschikking stelt.

Vervoer georganiseerd door de werkgever

Wanneer de werkgever voor de verplaatsingen een voertuig ter beschikking stelt, genieten de arbeiders van een terugbetaling van de reiskosten zoals hierna bepaald voor de eventuele verplaatsing tussen hun woonplaats en de opstapplaats en van de mobiliteitsvergoeding over het ganse traject. Onder opstapplaats wordt verstaan de op ondernemingsniveau afgesproken plaats van waaruit en tot waar de arbeider gebruik maakt van het voertuig dat de werkgever ter beschikking stelt.

Vervoer met eigen voertuig

Wanneer de werkgever geen collectief vervoer organiseert en wanneer de arbeider zich op vraag van de werkgever met zijn eigen vervoermiddel van bij hem thuis rechtstreeks naar de mobiele bouwplaats moet verplaatsen: terugbetaling verplaatsingskosten (100% treinkaart) vanaf de 1ste kilometer.

Reiskosten - berekeningswijze

Het bedrag van de tussenkomsten van de werkgever wordt bepaald op basis van het aantal werkelijk afgelegde kilometers. De wijze en de modaliteiten van de berekening van de werkelijk afgelegde afstand, worden in overleg op onder nemingsniveau vastgesteld. Voor verplaatsingen met de trein geldt als werkelijk afgelegde afstand steeds het aantal kilometer vermeld op de treinkaart.

Indien de berekeningswijze niet is vastgelegd op ondernemingsniveau of bij betwisting wordt het aantal te vergoeden kilometers bepaald met toepassing van de routeplanner Google Maps beschikbaar op het Internet (<http://www.google.be/maps>).

Bij het gebruik van deze routeplanner moet rekening gehouden worden met het reëel afgelegde traject.

De terugbetaling van de reiskosten gebeurt vanaf de eerste km.

Trein

Voor de arbeiders die zich met de trein verplaatsten is het bedrag van de terugbetaling van de reiskosten opgenomen in barema A. Dit barema bepaalt het wekelijks verschuldigd bedrag per afstand in kilometer, zoals vermeld op de treinkaart.

Ander vervoermiddel

Voor de arbeiders die zich op eigen kracht met een ander vervoermiddel dan de trein verplaatsen is het bedrag van de terugbetaling van de reiskosten opgenomen in barema B. Dit barema bepaalt het wekelijks verschuldigd bedrag voor de werkelijke totale afstand die per dag wordt afgelegd.

Bij elke wijziging van de tarieven van het spoorwegvervoer wordt het bedrag van de terugbetaling van de reiskosten vermeld in de barema's A en B aangepast. De nieuwe barema's maken telkens het voorwerp uit van een document dat, na akkoord van de ondertekenende partijen van deze overeenkomst, wordt neergelegd op de griffie van de administratie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ingeval de arbeider voor zijn verplaatsing gebruik maakt van meerdere vervoermiddelen (trein, autobus, persoonlijk vervoermiddel, enz.), moet de tegemoetkoming afzonderlijk berekend worden voor het traject dat de arbeider per trein aflegt (barema A) en voor het traject dat hij met andere vervoermiddelen aflegt (barema B), en worden de aldus bekomen bedragen opgeteld.

Mobiliteitsvergoeding - berekeningswijze

Voor zover de werkelijke totale afstand die per dag wordt afgelegd minstens 10 km bedraagt, is de mobiliteitsvergoeding verschuldigd voor alle werkelijk afgelegde kilometers.

Trein

Voor de arbeiders die zich met de trein verplaatsen is het dagbedrag van de mobiliteitsvergoeding gelijk aan € 0,0870 vermenigvuldigd met het aantal kilometers vermeld op de treinkaart.

Ander vervoermiddel

Voor de arbeiders die zich op eigen kracht met een ander vervoermiddel dan de trein verplaatsen is het basisbedrag van de mobiliteitsvergoeding vastgesteld in functie van de werkelijke totale afstand die per dag wordt afgelegd, overeenkomstig de hieronder vermelde tabel. Het per dag verschuldigde bedrag van de mobiliteitsvergoeding wordt bekomen door het basisbedrag te vermenigvuldigen met het totaal aantal werkelijk afgelegde kilometers.

Werkelijke totale afgelegde afstand per dag	Mobiliteitsvergoeding per km heen en terug
0 tot 59 km	€ 0,0516
60 tot 77 km	€ 0,0563
78 tot 103 km	€ 0,0583
104 tot 129 km	€ 0,0603
130 tot 155 km	€ 0,0644
156 tot 207 km	€ 0,0682
208 tot 259 km	€ 0,0703
260 km en meer	€ 0,0723

Chauffeur

De arbeider die personeel naar en van de werkplaats vervoert buiten de werkuren met een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever heeft, gelet op de afstanden die moeten worden afgelegd en de bijzondere onkosten eigen aan de werkgever, recht ten titel van forfaitaire compensatie op een gecorrigeerde mobiliteitsvergoeding. Deze is gelijk aan € 0,1316 per werkelijk afgelegde kilometer vanaf de eerste kilometer. Bestaande onkostenvergoedingen die minstens gelijkwaardig zijn blijven van kracht.

De chauffeur die in opdracht van de werkgever personeel naar de plaats van tewerkstelling vervoert en/of terug met een voertuig van de werkgever, ontvangt de mobiliteitsvergoeding chauffeur voor de volledige rit, dus ook voor het traject dat hij alleen rijdt.

De bestuurder die geen personeel vervoert ontvangt de mobiliteitsvergoeding passagier.

Indien de reistijd per rit de 2 uur overschrijdt, zijn er twee chauffeurs.

Fiets

De arbeider die zich met de fiets verplaatst, ontvangt een fietsvergoeding in plaats van een terugbetaling van de reiskosten en de mobiliteitsvergoeding.

Betaling

De patronale tussenkomst wordt, voor wat betreft zijn berekeningswijze, in twee delen gesplitst. Het eerste deel betreft de normale verplaatsing tussen de woonplaats en de sociale zetel of de opstapplaats. Het tweede deel betreft de exsedentaire verplaatsing tot aan de werf.

Het betalen van de mobiliteitsvergoeding gebeurt tegelijkertijd als de terugbetaling van de prijs van de reiskosten, die op die wijze wordt aangevuld.

Loonfiche

Op de loonfiche staat het bedrag van de mobiliteitsvergoeding.

De werkgever is verplicht om per maand een schriftelijk detail af te geven aan de arbeider. Het detail vermeldt per dag het aantal werkelijk afgelegde kilometers volgens de berekeningswijze die de werkgever toepast conform artikel 3

van de CAO, en het toegekende bedrag. Het wordt samen met de loonfiche afgegeven.

De arbeiders individueel of de syndicale afvaardiging collectief, kunnen de werkgever vrijstellen van deze verplichting.

Mobiliteitsplan

Er wordt aanbevolen om in de ondernemingen een mobiliteitsplan op te stellen in overleg met de syndicale delegatie en de werknemers.

De werkgever zal de principes opstellen voor het vervoer van de arbeiders naar de bouwplaatsen, waarbij zal rekening gehouden worden met volgende elementen: de plaats van de bouwplaats, de woonplaats van de arbeiders en de competenties nodig op de bouwplaats.

Verplaatsingen tijdens de werkuren

Onverminderd bovenstaande bepalingen moet, wanneer de werkgever de arbeider opdraagt zich van de werk of bouwplaats naar een andere dergelijke plaats te begeven, eerstgenoemde de reiskosten voor zijn rekening nemen.

De bijkomende tijd voor deze verplaatsingen vereist, wordt vergoed als werkelijke arbeidstijd.

Het voorgaande is echter niet van toepassing op de eerste verplaatsing van de exploitatiezetel naar de bouwplaats (of de laatste verplaatsing van de

bouwplaats naar de exploitatiezetel) indien deze verplaatsing voorafgegaan (gevolgd) wordt door het laden (of lossen) van een bestelwagen op de exploitatiezetel van materiaal en/of materieel nodig voor de uitvoering van het werk, indien deze tijd niet langer duurt dan 5 minuten (zie CAO van 12 juni 2014 – sectorale loonschalen – art. 8).

BAREMA A: ARBEIDERS DIE MET DE TREIN REIZEN (geldig vanaf 01.02.2017)

Afstand in km	Bedrag per week	Dagbedrag	Afstand in km	Bedrag per week	Dagbedrag
	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding		Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding
1	10,50		39	37,20	3,3930
2	10,50		40	39,00	3,4800
3	10,50		41	39,00	3,5670
4	11,40		42	39,00	3,6540
5	12,30	0,4350	43	41,10	3,7410
6	13,05	0,5220	44	41,10	3,8280
7	13,95	0,6090	45	41,10	3,9150
8	14,70	0,6960	46	42,90	4,0020
9	15,30	0,7830	47	42,90	4,0890
10	16,20	0,8700	48	42,90	4,1760
11	17,10	0,9570	49	44,70	4,2630
12	17,70	1,0440	50	44,70	4,3500
13	18,60	1,1310	51	44,70	4,4370
14	19,50	1,2180	52	46,20	4,5240
15	20,10	1,3050	53	46,20	4,6110
16	21,00	1,3920	54	46,20	4,6980
17	21,60	1,4790	55	47,70	4,7850
18	22,50	1,5660	56	47,70	4,8720
19	23,40	1,6530	57	47,70	4,9590
20	24,00	1,7400	58	48,90	5,0460
21	24,90	1,8270	59	48,90	5,1330
22	25,80	1,9140	60	48,90	5,2200
23	26,40	2,0010	61	50,70	5,3070
24	27,30	2,0880	62	50,70	5,3940
25	27,90	2,1750	63	50,70	5,4810
26	28,80	2,2620	64	50,70	5,5680
27	29,70	2,3490	65	50,70	5,6550
28	30,30	2,4360	66	53,10	5,7420
29	31,20	2,5230	67	53,10	5,8290
30	32,10	2,6100	68	53,10	5,9160
31	33,30	2,6970	69	53,10	6,0030
32	33,30	2,7840	70	53,10	6,0900
33	33,30	2,8710	71	55,50	6,1770
34	35,10	2,9580	72	55,50	6,2640
35	35,10	3,0450	73	55,50	6,3510
36	35,10	3,1320	74	55,50	6,4380
37	37,20	3,2190	75	55,50	6,5250
38	37,20	3,3060	76	57,60	6,6120

Afstand in km	Bedrag per week	Dagbedrag
	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding
77	57,60	6,6990
78	57,60	6,7860
79	57,60	6,8730
80	57,60	6,9600
81	60,00	7,0470
82	60,00	7,1340
83	60,00	7,2210
84	60,00	7,3080
85	60,00	7,3950
86	62,10	7,4820
87	62,10	7,5690
88	62,10	7,6560
89	62,10	7,7430
90	62,10	7,8300
91	64,50	7,9170
92	64,50	8,0040
93	64,50	8,0910
94	64,50	8,1780
95	64,50	8,2650
96	66,90	8,3520
97	66,90	8,4390
98	66,90	8,5260
99	66,90	8,6130
100	66,90	8,7000
101	69,00	8,7870
102	69,00	8,8740
103	69,00	8,9610
104	69,00	9,0480
105	69,00	9,1350
106	71,40	9,2220
107	71,40	9,3090
108	71,40	9,3960
109	71,40	9,4830
110	71,40	9,5700
111	73,80	9,6570
112	73,80	9,7440

Afstand in km	Bedrag per week	Dagbedrag
	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding
114	73,80	9,9180
115	73,80	10,0050
116	75,90	10,0920
117	75,90	10,1790
118	75,90	10,2660
119	75,90	10,3530
120	75,90	10,4400
121	78,30	10,5270
122	78,30	10,6140
123	78,30	10,7010
124	78,30	10,7880
125	78,30	10,8750
126	80,70	10,9620
127	80,70	11,0490
128	80,70	11,1360
129	80,70	11,2230
130	80,70	11,3100
131	82,80	11,3970
132	82,80	11,4840
133	82,80	11,5710
134	82,80	11,6580
135	82,80	11,7450
136	85,20	11,8320
137	85,20	11,9190
138	85,20	12,0060
139	85,20	12,0930
140	85,20	12,1800
141	87,60	12,2670
142	87,60	12,3540
143	87,60	12,4410
144	87,60	12,5280
145	87,60	12,6150
146	90,60	12,7020
147	90,60	12,7890
148	90,60	12,8760
149	90,60	12,9630

BAREMA B: ARBEIDERS DIE ZICH MET ANDERE VERVOERMIDDELEN VERPLAATSEN (geldig vanaf 01.02.2017)

Afstand in km	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding bedrag per dag	
		Passagier	Bes-tuurder
1	5,25	0,0516*	0,1316
2	10,50	0,1032*	0,2632
3	10,50	0,1548*	0,3948
4	10,50	0,2064*	0,5264
5	10,50	0,2580*	0,6580
6	10,50	0,3096*	0,7896
7	10,95	0,3612*	0,9212
8	11,40	0,4128*	1,0528
9	11,85	0,4644*	1,1844
10	12,30	0,5160	1,3160
11	12,68	0,5676	1,4476
12	13,05	0,6192	1,5792
13	13,50	0,6708	1,7108
14	13,95	0,7224	1,8424
15	14,33	0,7740	1,9740
16	14,70	0,8256	2,1056
17	15,45	0,8772	2,2372
18	16,20	0,9288	2,3688
19	16,65	0,9804	2,5004
20	17,10	1,0320	2,6320
21	17,40	1,0836	2,7636
22	17,70	1,1352	2,8952
23	18,15	1,1868	3,0268
24	18,60	1,2384	3,1584
25	19,05	1,2900	3,2900
26	19,50	1,3416	3,4216
27	19,80	1,3932	3,5532
28	20,10	1,4448	3,6848
29	20,55	1,4964	3,8164
30	21,00	1,5480	3,9480
31	21,30	1,5996	4,0796

Afstand in km	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding bedrag per dag	
		Passagier	Bes-tuurder
32	21,60	1,6512	4,2112
33	22,05	1,7028	4,3428
34	22,50	1,7544	4,4744
35	23,25	1,8060	4,6060
36	24,00	1,8576	4,7376
37	24,00	1,9092	4,8692
38	24,00	1,9608	5,0008
39	24,45	2,0124	5,1324
40	24,90	2,0640	5,2640
41	25,35	2,1156	5,3956
42	25,80	2,1672	5,5272
43	26,55	2,2188	5,6588
44	27,30	2,2704	5,7904
45	27,60	2,3220	5,9220
46	27,90	2,3736	6,0536
47	28,35	2,4252	6,1852
48	28,80	2,4768	6,3168
49	29,25	2,5284	6,4484
50	29,70	2,5800	6,5800
51	30,00	2,6316	6,7116
52	30,30	2,6832	6,8432
53	30,75	2,7348	6,9748
54	31,20	2,7864	7,1064
55	31,65	2,8380	7,2380
56	32,10	2,8896	7,3696
57	32,70	2,9412	7,5012
58	33,30	2,9928	7,6328
59	33,30	3,0444	7,7644
60	33,30	3,0960	7,8960
61	34,20	3,1476	8,0276
62	35,10	3,1992	8,1592

* Niet van toepassing indien de werkelijke totale afstand per dag minder dan 10 km bedraagt.

Afstand in km	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding bedrag per dag	
Werkelijk totale afstand per dag	Bedrag per week	Passagier	Bes-tuurder
63	35,10	3,5469	8,2908
64	35,10	3,6032	8,4224
65	35,10	3,6595	8,5540
66	35,10	3,7158	8,6856
67	35,10	3,7721	8,8172
68	35,10	3,8284	8,9488
69	36,15	3,8847	9,0804
70	37,20	3,9410	9,2120
71	37,20	3,9973	9,3436
72	37,20	4,0536	9,4752
73	38,10	4,1099	9,6068
74	39,00	4,1662	9,7384
75	39,00	4,2225	9,8700
76	39,00	4,2788	10,0016
77	40,05	4,3351	10,1332
78	41,10	4,3914	10,2648
79	41,10	4,4477	10,3964
80	41,10	4,5040	10,5280
81	42,00	4,5603	10,6596
82	42,90	4,6166	10,7912
83	42,90	4,6729	10,9228
84	42,90	4,7292	11,0544
85	42,90	4,7855	11,1860
86	42,90	4,8418	11,3176
87	43,80	4,8981	11,4492
88	44,70	4,9544	11,5808
89	44,70	5,0107	11,7124
90	44,70	5,0670	11,8440
91	44,70	5,1233	11,9756
92	44,70	5,1796	12,1072
93	45,45	5,2359	12,2388
94	46,20	5,2922	12,3704
95	46,20	5,3485	12,5020
96	46,20	5,4048	12,6336
97	46,95	5,4611	12,7652
98	47,70	5,5174	12,8968
99	47,70	5,5737	13,0284
100	47,70	5,6300	13,1600

Afstand in km	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding bedrag per dag	
Werkelijk totale afstand per dag	Bedrag per week	Passagier	Bes-tuurder
101	47,70	5,6863	13,2916
102	47,70	5,7426	13,4232
103	48,30	5,7989	13,5548
104	48,90	5,8552	13,6864
105	49,80	5,9115	13,8180
106	50,70	5,9678	13,9496
107	50,70	6,0241	14,0812
108	50,70	6,0804	14,2128
109	50,70	6,1367	14,3444
110	50,70	6,1930	14,4760
111	50,70	6,2493	14,6076
112	50,70	6,3056	14,7392
113	51,90	6,3619	14,8708
114	53,10	6,4182	15,0024
115	53,10	6,4745	15,1340
116	53,10	6,5308	15,2656
117	53,10	6,5871	15,3972
118	53,10	6,6434	15,5288
119	53,10	6,7000	15,6604
120	53,10	6,7563	15,7920
121	54,30	6,8126	15,9236
122	55,50	6,8689	16,0552
123	55,50	6,9252	16,1868
124	55,50	6,9815	16,3184
125	55,50	7,0378	16,4500
126	55,50	7,0941	16,5816
127	55,50	7,1504	16,7132
128	55,50	7,2067	16,8448
129	56,55	7,2630	16,9764
130	57,60	7,3193	17,1080
131	58,80	7,3756	17,2396
132	60,00	7,4319	17,3712
133	60,00	7,4882	17,5028
134	60,00	7,5445	17,6344
135	60,00	7,6008	17,7660
136	60,00	7,6571	17,8976
137	60,00	7,7134	18,0292
138	60,00	7,7697	18,1608

Afstand in km	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding bedrag per dag	
Werkelijk totale afstand per dag	Bedrag per week	Passagier	Bes-tuurder
139	61,05	7,8260	18,2924
140	62,10	7,8823	18,4240
141	62,10	7,9386	18,5556
142	62,10	7,9949	18,6872
143	62,10	8,0512	18,8188
144	62,10	8,1075	18,9504
145	62,10	8,1638	19,0820
146	62,10	8,2201	19,2136
147	63,30	8,2764	19,3452
148	64,50	8,3327	19,4768
149	64,50	8,3890	19,6084
150	64,50	8,4453	19,7400
151	64,50	8,5016	19,8716
152	64,50	8,5579	20,0032
153	64,50	8,6142	20,1348
154	64,50	8,6705	20,2664
155	66,75	8,7268	20,3980
156	69,00	8,7831	20,5296
157	69,00	8,8394	20,6612
158	69,00	8,8957	20,7928
159	69,00	8,9520	20,9244
160	69,00	9,0083	21,0560
161	69,00	9,0646	21,1876
162	69,00	9,1209	21,3192
163	70,20	9,1772	21,4508
164	71,40	9,2335	21,5824
165	71,40	9,2898	21,7140
166	71,40	9,3461	21,8456
167	71,40	9,4024	21,9772
168	71,40	9,4587	22,1088
169	72,60	9,5150	22,2404
170	73,80	9,5713	22,3720
171	73,80	9,6276	22,5036
172	73,80	9,6839	22,6352
173	73,80	9,7402	22,7668
174	73,80	9,7965	22,8984
175	74,85	9,8528	23,0300
176	75,90	9,9091	23,1616

Afstand in km	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding bedrag per dag	
Werkelijk totale afstand per dag	Bedrag per week	Passagier	Bes-tuurder
177	75,90	9,9654	23,2932
178	75,90	10,0217	23,4248
179	75,90	10,0780	23,5564
180	75,90	10,1343	23,6880
181	75,90	10,1906	23,8196
182	75,90	10,2469	23,9512
183	77,10	10,3032	24,0828
184	78,30	10,3595	24,2144
185	78,30	10,4158	24,3460
186	78,30	10,4721	24,4776
187	78,30	10,5284	24,6092
188	78,30	10,5847	24,7408
189	78,30	10,6410	24,8724
190	78,30	10,6973	25,0040
191	79,50	10,7536	25,1356
192	80,70	10,8099	25,2672
193	80,70	10,8662	25,3988
194	80,70	10,9225	25,5304
195	80,70	10,9788	25,6620
196	80,70	11,0351	25,7936
197	80,70	11,0914	25,9252
198	80,70	11,1477	26,0568
199	81,75	11,2040	26,1884
200	82,80	11,2603	26,3200
201	82,80	11,3166	26,4516
202	82,80	11,3729	26,5832
203	82,80	11,4292	26,7148
204	82,80	11,4855	26,8464
205	82,80	11,5418	26,9780
206	82,80	11,5981	27,1096
207	84,00	11,6544	27,2412
208	85,20	11,7107	27,3728
209	86,40	11,7670	27,5044
210	87,60	11,8233	27,6360
211	87,60	11,8796	27,7676
212	87,60	11,9359	27,8992
213	87,60	11,9922	28,0308
214	87,60	12,0485	28,1624

Afstand in km	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding bedrag per dag	
Werkelijk totale afstand per dag	Bedrag per week	Passagier	Bes-tuurder
215	87,60	15,1145	28,2940
216	87,60	15,1848	28,4256
217	89,10	15,2551	28,5572
218	90,60	15,3254	28,6888
219	90,60	15,3957	28,8204
220	90,60	15,4660	28,9520
221	90,60	15,5363	29,0836
222	90,60	15,6066	29,2152
223	91,35	15,6769	29,3468
224	92,10	15,7472	29,4784
225	92,10	15,8175	29,6100
226	92,10	15,8878	29,7416
227	92,10	15,9581	29,8732
228	92,10	16,0284	30,0048
229	92,10	16,0987	30,1364
230	92,10	16,1690	30,2680
231	93,15	16,2393	30,3996
232	94,20	16,3096	30,5312
233	94,20	16,3799	30,6628
234	94,20	16,4502	30,7944
235	94,20	16,5205	30,9260
236	94,20	16,5908	31,0576
237	94,20	16,6611	31,1892
238	94,20	16,7314	31,3208
239	95,55	16,8017	31,4524
240	96,90	16,8720	31,5840
241	96,90	16,9423	31,7156
242	96,90	17,0126	31,8472
243	96,90	17,0829	31,9788
244	96,90	17,1532	32,1104
245	97,95	17,2235	32,2420
246	99,00	17,2938	32,3736
247	99,00	17,3641	32,5052
248	99,00	17,4344	32,6368
249	99,00	17,5047	32,7684
250	99,00	17,5750	32,9000
251	99,00	17,6453	33,0316
252	99,00	17,7156	33,1632

Afstand in km	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding bedrag per dag	
Werkelijk totale afstand per dag	Bedrag per week	Passagier	Bes-tuurder
253	100,05	17,7859	33,2948
254	101,10	17,8562	33,4264
255	101,10	17,9265	33,5580
256	101,10	17,9968	33,6896
257	101,10	18,0671	33,8212
258	101,10	18,1374	33,9528
259	102,30	18,2077	34,0844
260	103,50	18,2780	34,2160
261	104,70	18,3483	34,3476
262	105,90	18,4186	34,4792
263	105,90	19,0149	34,6108
264	105,90	19,0872	34,7424
265	105,90	19,1595	34,8740
266	105,90	19,2318	35,0056
267	105,90	19,3041	35,1372
268	105,90	19,3764	35,2688
269	106,95	19,4487	35,4004
270	108,00	19,5210	35,5320
271	108,00	19,5933	35,6636
272	108,00	19,6656	35,7952
273	108,00	19,7379	35,9268
274	108,00	19,8102	36,0584
275	109,20	19,8825	36,1900
276	110,40	19,9548	36,3216
277	110,40	20,0271	36,4532
278	110,40	20,0994	36,5848
279	110,40	20,1717	36,7164
280	110,40	20,2440	36,8480
281	110,40	20,3163	36,9796
282	110,40	20,3886	37,1112
283	111,45	20,4609	37,2428
284	112,50	20,5332	37,3744
285	112,50	20,6055	37,5060
286	112,50	20,6778	37,6376
287	112,50	20,7501	37,7692
288	112,50	20,8224	37,9008
289	112,50	20,8947	38,0324
290	112,50	20,9670	38,1640

Afstand in km	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding bedrag per dag	
Werkelijk totale afstand per dag	Bedrag per week	Passagier	Bes-tuurder
291	112,50	21,0393	38,2956
292	112,50	21,1116	38,4272
293	112,50	21,1839	38,5588
294	112,50	21,2562	38,6904
295	112,50	21,3285	38,8220
296	112,50	21,4008	38,9536
297	112,50	21,4731	39,0852
298	112,50	21,5454	39,2168
299	112,50	21,6177	39,3484
300	112,50	21,6900	39,4800
301	112,50	21,7623	39,6116
302	112,50	21,8346	39,7432
303	112,50	21,9069	39,8748
304	112,50	21,9792	40,0064
305	112,50	22,0515	40,1380
306	112,50	22,1238	40,2696
307	112,50	22,1961	40,4012
308	112,50	22,2684	40,5328
309	112,50	22,3407	40,6644
310	112,50	22,4130	40,7960
311	112,50	22,4853	40,9276
312	112,50	22,5576	41,0592
313	112,50	22,6299	41,1908
314	112,50	22,7022	41,3224
315	112,50	22,7745	41,4540
316	112,50	22,8468	41,5856
317	112,50	22,9191	41,7172
318	112,50	22,9914	41,8488
319	112,50	23,0637	41,9804
320	112,50	23,1360	42,1120

Afstand in km	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding bedrag per dag	
Werkelijk totale afstand per dag	Bedrag per week	Passagier	Bes-tuurder
321	112,50	23,2083	42,2436
322	112,50	23,2806	42,3752
323	112,50	23,3529	42,5068
324	112,50	23,4252	42,6384
325	112,50	23,4975	42,7700
326	112,50	23,5698	42,9016
327	112,50	23,6421	43,0332
328	112,50	23,7144	43,1648
329	112,50	23,7867	43,2964
330	112,50	23,8590	43,4280
331	112,50	23,9313	43,5596
332	112,50	24,0036	43,6912
333	112,50	24,0759	43,8228
334	112,50	24,1482	43,9544
335	112,50	24,2205	44,0860
336	112,50	24,2928	44,2176
337	112,50	24,3651	44,3492
338	112,50	24,4374	44,4808
339	112,50	24,5097	44,6124
340	112,50	24,5820	44,7440
341	112,50	24,6543	44,8756
342	112,50	24,7266	45,0072
343	112,50	24,7989	45,1388
344	112,50	24,8712	45,2704
345	112,50	24,9435	45,4020
346	112,50	25,0158	45,5336
347	112,50	25,0881	45,6652
348	112,50	25,1604	45,7968
349	112,50	25,2327	45,9284
350	112,50	25,3050	46,0600

10. KOST EN HUISVESTING (CAO VAN 12 JUNI 2014 – DIVERSE ARBEIDSVOORWAARDEN)

Wanneer de arbeider werkzaam is op een werkplaats die zover van zijn woonplaats verwijderd is, dat hij onmogelijk dagelijks naar huis kan terugkeren, moet de werkgever hem naar behoren kost en huisvesting verstrekken." (Art. 4)

De werkgever kan zich door uitkering van een vergoeding voor kost en huisvesting per werkdag, van de verplichting voorzien bij artikel 4 kwijten:

a) Bedrag van de vergoeding geldig sinds 1 januari 2018:

- huisvestingsvergoeding: € 12,79
- kostvergoeding: € 26,91

b) Koppeling aan het indexcijfer:

De uit de schommelingen van het indexcijfer voortvloeiende aanpassingen vinden om het kwartaal plaats, zoals dit met de lonen het geval is.

Het bedrag van die vergoedingen wordt evenwel slechts aangepast wanneer de koppeling aan het indexcijfer volgende weerslag heeft:

a) € 0,02 voor de huisvestingsvergoeding;

b) € 0,05 voor de kostvergoeding." (Art. 5)

11. KOSTEN VERBONDEN AAN MEDISCHE SCHIFTING EN TACHOGRAAF (CAO VAN 12 JUNI 2014 – DIVERSE ARBEIDSVOORWAARDEN)

De kosten die verbonden zijn aan de geneeskundige schifting en het geneeskundig toezicht op de bestuurders van motorvoertuigen, ingesteld door het KB van 23 maart 1998 (BS 30 april 1998), worden gedragen door de werkgever.

De administratieve kost wordt terugbetaald door de werknemer, indien hij de onderneming vrijwillig verlaat of ontslagen wordt omwille van dringende reden binnen het jaar van het bekomen van het bewijs. (art. 6)

De werkgever neemt de kosten op zich die verbonden zijn aan de persoonlijke kaart voor het gebruik van de tachograaf. Indien de betrokken arbeider binnen de 5 jaar de onderneming verlaat of ontslagen wordt om dringende redenen, dan dient hij een deel van deze kost (pro rata temporis) terug te betalen. (art. 7)

12. TIJDSKREDIET (CAO VAN 10 DECEMBER 2015 - TIJDSKREDIET)

In uitvoering van CAO 103 van 27 juni 2012, worden er in een sectorale CAO enkele uitsluitingen voorzien:

- arbeiders die een zelfstandige activiteit in bijberoep uitoefenen hebben geen recht op tijdskrediet;
- de werkgever kan bepalen welke functies worden uitgesloten van het recht op vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5. Indien hierover betwisting zou zijn, kan er een verzoening worden aangevraagd bij het Paritair Comité. (art.3)

De periode van tijdskrediet wordt niet gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de bestaanszekerheid bouw (bv. voor de berekening van het aantal arbeidsdagen in het kader van de legitimatiekaarten).

13. LANDINGSBAAN (CAO VAN 29 JUNI 2017 - LANDINGSBANEN)

In 2017 en 2018 is het mogelijk om vanaf 55 jaar met een uitkering in een landingsbaan te stappen. Je kan dan bijvoorbeeld halftijds of 4/5e gaan werken.

Voorwaarden:

- Ten minste 25 jaar beroepsloopbaan hebben;
- Tewerkgesteld zijn in de bouwsector en beschikken over een attest van een arbeidsgeneesheer die de ongeschiktheid bevestigt om de beroepsactiviteit voort te zetten. (art.6, § 5, 2° en 3°KB van 12 december 2001).

De loopbaanvermindering 1/5e kan vastgelegd worden over een periode van maximum 12 maanden. Dit betekent dat de vermindering van de arbeidsprestaties niet alleen kan gebeuren op weekbasis, maar ook op maand-, kwartaal- of jaarbasis.

14. ANCIËNNITEITPREMIE (CAO VAN 14 MEI 2009 - ANCIËNNITEITSPREMIE)

Een arbeider die een ononderbroken anciënniteit van 25 jaar binnen dezelfde onderneming bereikt, heeft recht op een éénmalige bruto-premie van € 500 (vanaf 1 juli 2009).

Hiertoe is vereist dat de arbeider minstens één dag gewerkt heeft in een periode van één jaar die voorafgaat aan de dag waarop hij betreffende anciënniteit bereikt.

De werkgever is gehouden de bedoelde premie te betalen op de dag dat de werknemer zijn anciënniteit verwerft, of ten laatste, op de eerstvolgende betaaldag.

Een arbeider die een ononderbroken anciënniteit van 35 jaar binnen dezelfde onderneming bereikt, heeft recht op een éénmalige bruto-premie van € 700.

Hiertoe is vereist dat de arbeider minstens één dag gewerkt heeft in een periode van één jaar die voorafgaat aan de dag waarop hij betreffende anciënniteit bereikt. De arbeiders die genoten hebben van de anciënniteitspremie bij 25 jaar anciënniteit, ingevoerd bij de CAO van 2 juni 2005 of elk ander equivalent voordeel, kunnen enkel aanspraak maken op de premie bij 35 jaar anciënniteit, voor zover zij aan de voorwaarden voldoen.

15. ANCIËNNITEITVERLOF (CAO VAN 13 OKTOBER 2011 – ANCIËNNITEITSVERLOF)

Vanaf 18 jaar anciënniteit in dezelfde onderneming heeft de arbeider recht op jaarlijks 1 dag anciënniteitverlof.

16. ECOCHEQUES (CAO VAN 10 DECEMBER 2015 - ECOCHEQUES)

A. TOEKENNINGSMODALITEITEN

Aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider met een volledige referteperiode worden één keer per jaar in de loop van de maand mei ecocheques toegekend ter waarde van € 100.

De referteperiode is de periode van 12 maanden die loopt vanaf 1 april

van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de ecocheques worden toegekend tot 31 maart van het kalenderjaar waarin de ecocheques worden toegekend.

Wanneer de arbeider niet in actieve dienst is gedurende de volledige referteperiode, wordt het bedrag pro rata berekend op basis van de volgende regels:

- Per volledige maand in actieve dienst: € 100/12
- Per onvolledige maand in actieve dienst: (aantal kalenderdagen in actieve dienst/ aantal kalenderdagen van de betreffende maand) x (€ 100/12)

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst worden, naast de dagen waarvoor de arbeider loon heeft gekregen, ook de volgende dagen als actieve dienst beschouwd:

- de dagen die door artikel 6, § 3 van de vermelde CAO nr. 98 gelijkgesteld worden met dagen waarvoor de arbeider loon heeft gekregen;
- de wettelijke vakantiedagen;
- de rustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering;
- de dagen tijdelijke werkloosheid.

Voor de deeltijdse arbeiders wordt het bedrag van de toe te kennen ecocheques berekend pro rata hun tewerkstellingsregime.

De hoogste nominale waarde van de ecocheque bedraagt € 10 per ecocheque. De ecocheques worden op naam van de arbeider afgeleverd en hun geldigheid is beperkt tot 24 maanden, vanaf de datum van hun terbeschikkingstelling aan de arbeider.

De ecocheques kunnen slechts aangewend worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de bij de voormelde CAO nr. 98 gevoegde lijst.

De ecocheques zullen vanaf 2018 in principe enkel nog in elektronische vorm kunnen afgeleverd worden.

B. OMZETTING IN DE ONDERNEMINGEN

Het bij deze CAO bepaalde voordeel van de ecocheques kan worden omgezet op ondernemingsvlak in een gelijkwaardig voordeel. De omzetting moet gebeuren vóór eind januari van het jaar waarin het voordeel wordt toegekend.

In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging gebeurt de omzetting met een schriftelijk akkoord van de syndicale afvaardiging.

De ondernemingen zonder syndicale afvaardiging melden de omzetting aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

C. INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE ARBEIDERS

Als de ecocheques voor het eerst aan de betrokken arbeiders worden afgegeven, informeert de werkgever hen met alle dienstige middelen over de inhoud van de in de voormelde CAO nr. 98 bedoelde lijst.

Op dezelfde manier informeert de werkgever de arbeiders ook over elke wijziging van deze lijst door de Nationale Arbeidsraad.

Bij uitdiensttreding van een arbeider informeert de werkgever de arbeider over het nog verschuldigde bedrag aan ecocheques en van het ogenblik waarop deze ecocheques hem effectief zullen afgegeven worden.

HOOFDSTUK II

ARBEIDSREGLEMENTERING

1. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

De wetgeving maakt een onderscheid tussen:

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

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

A. NORMALE ARBEIDSDUUR

- Op welke uren werken: het arbeidsreglement
- Tussen 6 en 19 uur
- Rusttijden
- Beschikbaarheidstijd voor vrachtwagenchauffeurs
- De eerste of laatste verplaatsing

B. AFWIJKENDE STELSLS

- Vijfdagenweek
- KB 231: 180 kredieturen
- Ver verwijderde werf
- Ploegenarbeid
- Continuarbeid
- Voorbereidend werk en nawerk
- Flexibele arbeidsweek
- Nachtwerk

C. TIJDELIJK OVERWERK

- Buitengewone vermeerdering van het werk
- Werken vereist door een onvoorziene noodzakelijkheid
- Ongeval en dringende herstellingen

D. VRIJWILLIGE OVERUREN - WET PEETERS

E. OVERLOON

F. RECUPERATIE

G. FLEXIBILITEIT - CAO 42

A. NORMALE ARBEIDSDUUR (CAO VAN 22 DECEMBER 2005 - ARBEIDSTIJDORGANISATIE)

De arbeidsduur in de bouw bedraagt:

- 8 uur per dag,
- 40 uur per week.

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

Op welke uren werken: het arbeidsreglement

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

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

Zie verder: hoofdstuk "arbeidsreglement".

Wijziging van de uren

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

Deze procedure waarborgt het overleg en de inspraak van de syndicale

delegatie en de arbeiders.

Zie hoofdstuk "arbeidsreglement".

Bekendmaking wijziging uren 24 uur vooraf

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

Geen arbeid buiten het uurrooster

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

Van dit principe kan uitsluitend in de volgende gevallen zeer tijdelijk worden afgeweken:

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

Tussen 6 en 19 uur

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

- In de ondernemingen "handel in bouwmaterialen" kunnen in de periode van 1 april t.e.m. 31 oktober de grenzen voor het begin en tot

einde van de werkdag worden vastgesteld op 5 uur en 19 u 30. De regeling is enkel van toepassing voor de arbeiders die betrokken worden bij de levering van de bouwmaterialen. Hiervoor dient de werkgever een aanvraag in te dienen bij het Paritair comité voor het bouwbedrijf.

Rusttijden

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

Beschikbaarheidstijd voor vrachtwagenchauffeurs

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

die stortklaar beton produceren en/of leveren.

De beschikbaarheidstijd is beperkt tot twee uren per dag met een maximum van tien uren per week. Deze regeling wordt gekoppeld aan een sectorale attestering.

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

De regeling is cumuleerbaar met de bepalingen van het KB 213 of de flexibele arbeidsweek (zie D. Tijdelijk overwerk).

De eerste of laatste verplaatsing

De volgende tijd wordt niet beschouwd als arbeidstijd:

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

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

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

B. AFWIJKENDE STELSLS (CAO VAN 22 DECEMBER 2005 - ARBEIDSTIJDORGANISATIE)

In de volgende gevallen kan op een permanente manier worden afgeweken van de algemene regel. Dit vereist een wijziging van het arbeidsreglement om het uurrooster aan te passen. Voor tijdelijke afwijkingen (= overwerk), zie volgend hoofdstuk D.

- Vijfdagenweek
- KB 213: 180 kredieturen
- Ver verwijderde werf
- Ploegenarbeid
- Continuarbeid
- Voorbereidend werk en nawerk
- Flexibele arbeidsweek (9u of 10u/dag)

Vijfdagenweek

De daggrens kan op 9 uur worden gebracht wanneer in de onderneming de vijfdagenweek van toepassing is. De weekgrens van 40 uur blijft evenwel van toepassing.

- Arbeidsreglement: moet aangepast worden.
- Overloon: geen overloon voor het 9de uur, tenzij de weekgrens van 40 uur wordt overschreden.

Koninklijk besluit 213

Wettelijke basis: Koninklijk Besluit 213 betreffende arbeidstijdorganisatie in de bouw en CAO van 22 december 2005
Het KB 213: week van 9u./dag

Het stelsel

De daggrens van 8 uur mag met maximum 1 uur overschreden worden tijdens de zomerperiode of een periode van intense activiteit. Per kalenderjaar mogen maximum 180 uren gepresteerd worden. (K.B. 213)

- maximum 9 uur/dag
- maximum 45 uur/week

In welke gevallen mag men dit stelsel invoeren?

> tijdens de zomerperiode:

> tijdens periodes van "intense bedrijvigheid"

Het totale aantal overuren in het kader van het Koninklijke Besluit 213 mag de grens van 180 uur/jaar niet overschrijden.

Het KB 213: Zaterdagwerk (zie hoofdstuk 6 Zaterdagwerk)

In sommige gevallen, maakt KB 213 het ook mogelijk om zaterdagwerk te introduceren. 96 uren van de 180 kredieturen kunnen worden gepresteerd op zaterdag. Dit blijft beperkt tot bepaalde omstandigheden, onder strikte voorwaarden en mits akkoord van de vakbond. Zie hoofdstuk 6 "Zaterdagwerk".

Procedure van toetreding

Eerste 130 uren: voorafgaand akkoord van de syndicale delegatie

De werkgever moet voorafgaand het akkoord krijgen van de meerderheid van de syndicale delegatie. In dit akkoord moeten ook de data van de inhaalrust worden opgenomen.

Binnen het Paritair Comité is er overeengekomen

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

- bij ontstentenis van een syndicale delegatie informeert de werkgever de Voorzitter van het Paritair Comité.

Laatste 50 uren:

een strengere procedure

Voor het mogelijk maken van de laatste 50 uren moet de werkgever voorafgaandelijk het akkoord krijgen van de meerderheid van de syndicale delegatie. In de bedrijven zonder delegatie, is het akkoord vereist van de gewestelijke vakbondssecretarissen. In geval van weigering is er een verzoeningsprocedure. Met de bedoeling misbruiken tegen te gaan, wordt de buitengewone combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren gecontroleerd door de syndicale delegatie en bij ontstentenis door de arbeiders. Ook Constructiv controleert het gebruik van tijdelijke werkloosheid.

- Verwittiging van de arbeiders: minstens 24 uur vooraf via een aangeplakt bericht.
- Overloon van 20% of recuperatie: voor de 180 uren heeft de bouwvakker, bovenop het loon aan 100%, de keuze tussen de betaling van een overloon van 20% of de toekenning van inhaalrustdagen. Als er wordt gekozen voor recuperatie, dan wordt het loon voor het gepresteerde uur betaald op het ogenblik van de recuperatie.
- De vrije keuze van de arbeider: hij moet deze keuze maken vóór het einde van de betaalperiode. Maakt hij

geen keuze binnen deze termijn dan worden inhaalrust dagen toegekend. Respecteert de werkgever niet de vrije keuze van de arbeider, dan heeft de syndicale delegatie het recht tussen te komen bij de werkgever.

- De inhaalrust wordt opgenomen binnen de 6 maanden. Er wordt een rustdag toegekend per 8 gepresteerde uren. Het vastleggen van de dagen gebeurt in onderling overleg.
- Belastingvermindering: als de arbeider kiest voor de toeslag van 20% heeft hij recht op een vermindering van de bedrijfsvoorheffing. Deze vermindering blijft beperkt tot de eerste 130 overuren op jaarbasis (hiervoor worden zowel de overuren van KB 213 als de gewone overuren ingevolge buitengewone vermeerdering van werk samengeteld). Dit fiscaal voordeel is gelijk aan 66,81% van het gewone loon aan 100%. De werkgever moet voor elke arbeider een overzicht bijhouden met het aantal gewerkte overuren: aantal, basisloon, wanneer ze gepresteerd werden, ... Hij zal ook een fiscaal attest moeten afleveren aan de arbeider, zodat deze uren afzonderlijk kunnen worden vermeld op de belastingaangifte.
- Loonafrekening: de uren moeten afzonderlijk worden ingeschreven op de loonafrekening.
- Arbeidsreglement: de uren van KB 213 moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

- Zaterdagwerk: 96 uren van de 180 kredieturen kunnen worden gepresteerd op zaterdag. Dit blijft beperkt tot bepaalde omstandigheden, onder strikte voorwaarden en mits akkoord van de vakbond. Zie hoofdstuk 6 “Zaterdagwerk”.
- De syndicale delegatie is bevoegd om de buitengewone combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren te controleren, met de bedoeling misbruiken tegen te gaan. Ook Constructiv controleert het gebruik van tijdelijke werkloosheid.

Koninklijk Besluit 213: overuren (punctuele afwijking)	
Wettelijke basis	Koninklijk Besluit 213 betreffende arbeidsduur in de bedrijven van de bouw
Dagelijkse duur	Max.9u./dag
Wekelijkse duur	Max.45u/week
	!!! Het totale aantal overuren in het kader van het KB 213 mag de grens van 180 uur/jaar niet overschrijden!!!
Loontoeslag OF inhaalrust	Inhaalrust: 1 dag inhaal rust = 8 gepresteerde overuren. Deze dagen moeten toegekend worden binnen de 6 maanden na het presteren van bijkomende uren.
	of 20% loontoeslag per gepresteerd overuur
	! Principe van “wil” van de arbeiders!
Voorwaarden om dit te kunnen invoeren	> Zomer periode
	> Periodes van “intense bedrijvigheid”

Ver verwijderde werf

Wettelijke basis: art.20§ 2 van de wet van 16 maart 1971 Koninklijke besluit van 23 januari 1986

Mogelijkheid:

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

Op deze basis, kan de daggrens op 10 uur worden gebracht wanneer de arbeiders niet elke dag naar hun woonplaats kunnen terugkeren. De weekgrens van 40 uur blijft van toepassing (4 dagen aan 10 uur).

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

Het stelsel kan uitgebreid worden tot alle arbeiders van de werf wanneer de meerderheid hieronder valt.

- Arbeidsreglement: moet aangepast worden.
- Overloon: geen overloon voor het 9de en het 10de uur, tenzij de weekgrens van 40 uur wordt overschreden.

Het KB van 23 januari 1986, specificeert voor de bouwsector dat de werkgever enkel beroep mag doen op deze afwijking wanneer de meerderheid van de arbeiders niet elke dag naar hun woonplaats kunnen terugkeren.

Ploegenarbeid

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

Mogelijkheden:

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

Er moeten minstens twee ploegen in het leven worden geroepen die gelijk zijn van samenstelling en die elkaar op dezelfde arbeidspost opvolgen. Elke ploeg moet uit minstens twee werknemers bestaan.

De ploegen

- moeten elkaar aan dezelfde arbeidspost aflossen
- zijn ongeveer op dezelfde manier samengesteld
- moeten elkaar zonder onderbreking opvolgen. De ploegen mogen gedurende een beperkte tijd elkaar overlappen, maar deze overlapping mag niet langer duren dan de helft van hun normale dagtaak.

Om ploegenarbeid mogelijk te maken, is een aanpassing van het arbeidsreglement noodzakelijk. In het arbeidsreglement moeten de volgende omschrijvingen opgenomen worden: het begin en het einde van de werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de normale dag waarop er niet gewerkt wordt en de uurroosters van de verschillende ploegen.

Vergoeding voor ploegwerk:

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

- van 6 tot 14 uur betaald tegen 110% van het loon;
- van 14 tot 22 uur betaald tegen 110% van het loon;
- van 22 tot 6 uur betaald tegen 125% van het loon.
(zie hoofdstuk I, deel 6: "toeslag bij arbeid in opeenvolgende ploegen")

Rustdagen

Er worden wel inhaalrustdagen toegekend wanneer de wekelijkse grens overschreden wordt opdat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur nageleefd kan worden die van toepassing is tijdens de referteperiode.

Betaalde schafttijd

Bij drie opeenvolgende ploegen is er een betaalde schafttijd van een half uur. (zie hoofdstuk I, deel 6 "toeslag bij arbeid in opeenvolgende ploegen").

Continu-arbeid

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

Mogelijkheden:

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

Continuarbeid kan uitsluitend worden ingeroepen voor werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken

(= technische onmogelijkheid).

Economische motieven kunnen niet worden ingeroepen. Voor andere modaliteiten: zie ploegenarbeid.

- Arbeidsreglement moet worden aangepast
- Geen overloon

Inhaalrustdagen: Er worden wel inhaalrustdagen toegekend wanneer de wekelijkse grens overschreden wordt opdat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur nageleefd kan worden die van toepassing is tijdens de referteperiode.

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

Mogelijkheid:

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

De daggrens kan met maximum anderhalf uur worden overschreden voor voorbereidend werk en nawerk dat noodzakelijk buiten de normale werkuren moet worden verricht.

- Arbeidsreglement: moet aangepast worden.
- Overloon: betaling van overloon volgens de algemene regel, zie verder.
- Recuperatie: volgens de algemene regel, zie verder.

Als voorbereidend werk of nawerk kan enkel worden aanzien:

- de werken, in verband met het bedrijfsklaar maken van het materiaal, die het mogelijk moeten maken op de normale tijd met de productiewerkzaamheden te beginnen, ondermeer:
de bevoorradingsmiddelen en vaste brandstoffen, water, olie; uitrusting voor machines en personeel; de smering; de verpakking; het onderdruk brengen; de verwarming van koolwaterstofproducten (asfalt, bitumen, teer) voor asfaltwerken, dichtingswerken of wegenwerken;
- het aanmaken van de eerste mortel- en betonspecie van de dag alsmede van de eerste teer- of bitumenmengsels, asfaltmestiek en teersteenslag, asfalt- of teerbeton;
- het wegnemen van de veiligheidsvoorzieningen aangebracht tijdens de periode van werkonderbreking;
- het vervoer van het materiaal en de machines naar de bouwplaatsen;
- het toezicht op de voorbereidende werken door de ploegbazen, pointeurs en meestersgasten;
- het schoonmaken en onderhouden van het materiaal;
- het afdekken van het vuur van stookketels en kachels;

- het aanbrengen van de veiligheidsvoorzieningen voor de periode van werkonderbreking evenals het onderhoud en het herstellen van de wegen (spoorwegen, wegen, loopwegen) welke gebruikt worden voor het vervoer van uitgegraven grond, materieel en materialen naar de opslagplaatsen of naar de plaatsen van gebruik;
 - het samenbrengen van de uitrusting, gereedschap, brandstof, enz... het vervoer ervan naar de magazijnen en het terugbrengen van het materieel en de machines naar de opslagplaatsen;
 - het toezicht op het nawerk door de ploegbazen, pointeurs en meestersgasten.
- K.B. van 23/01/1986 inzake de voorbereidende en aanvullende werken.

Flexibele arbeidsweek: sectorale regeling van 9u/dag of 10u/dag (art. 1315 van de CAO van 22 december 2005 – arbeidstijdorganisatie en art. 2935 van de CAO van 22 december 2005)

Mogelijkheden:

- Max. 9 u/dag en 45 u/week, gepresteerd van maandag tot vrijdag OF
- Max. 10u/dag en max. 50u/week

Principe

- De doelstelling van de invoering van het stelsel van de flexibele arbeidsweek moet een vermindering van het aantal dagen van tijdelijke werkloosheid zijn, alsook minder gebruik maken van overuren.
- Het betreft een alternatieve sectorale regeling. In die zin kan de werkgever ook ervoor kiezen om een beroep te doen op art. 20 bis van de wet van 16 maart 1971 (flexibele week).
- Als een werkgever besluit om gebruik te maken van de sectorale regeling, dan kan hij geen beroep meer doen op art. 20 van de wet van 16 maart 1971 (flexibele week).
- De bepalingen van de CAO betreffende de flexibele arbeidsweek zijn niet cumuleerbaar met de bepalingen van het KB 213 (zie tijdelijk overwerk).

Inhaalrust

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur dient gerespecteerd te worden gedurende een ononderbroken periode van 12 maand. Deze periode loopt van 1 april tot 31 maart, tenzij anders gedefinieerd. Toekenning van de inhaalrustdagen (1 inhaalrustdag = 8 bijkomende uren gepresteerd).

In geval van toepassing van het regime van 2 bijkomende uren per dag, kan de inhaalrust eveneens opgenomen worden onder dagen waarbij de duurtijd minder is dan 8u (maar minstens 6u/dag).

Periode van toekenning van de dagen van inhaalrust

Rekening houdend met de doelstelling moeten de dagen van inhaalrust worden toegekend als:

- dagen van slecht weer (in de plaats van het toekennen van tijdelijke werkloosheid),
 - economische redenen (in de plaats van het toekennen van tijdelijke werkloosheid)
- Behalve wanneer:
- limiet van 143u/jaar** is bereikt
 - het aantal dagen of de periode onvoldoende is om het saldo aan gepresteerde uren op te slopen voor 31 maart

** CF: interne limiet in de bouwsector CAO van 12 juni 2014

Specifieke voordelen

Het FBZ betaalt een bedrag dat gelijk is aan het bedrag van de aanvullende werkloosheidsuitkeringen die niet door het FBZ werden gestort wegens de toepassing van de sectorale regeling.

Verloning

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

- Maandelijks, bij de loonafrekening, krijgt elke arbeider een kopie van zijn maandelijkse prestatiestaat met:
 - het aantal gepresteerde bijkomende uren tijdens de maand,
 - het aantal tijdens de maand ingehaalde bijkomende uren,
 - het saldo in te halen bijkomende uren,
 - de data van de tijdens de maand toegekende rustdagen,
 - de omstandigheden die de toekenning van de rustdagen rechtvaardigen.
- De werkgever houdt voor elke arbeider een maandelijkse prestatiestaat bij met het aantal gepresteerde bijkomende uren, ingehaalde bijkomende uren en het saldo (+ de data en de rechtvaardigende omstandigheden). Deze staat wordt maandelijks naar het FBZ doorgestuurd. Het FBZ betaalt de werkgever een bedrag uit dat overeenstemt met de aanvullende werkloosheidsvergoeding die niet werd uitbetaald ingevolge deze regeling.
- De werkgever verbindt er zich toe het tewerkstellingspeil in het bedrijf te behouden.
- De arbeiders die werken in het systeem van de flexibele arbeidsweek moeten tewerkgesteld worden met een arbeidscontract van onbepaalde duur (of duidelijk omschreven werk).

- Het gewaarborgd loon ten laste van de werkgever bij arbeidsongeschiktheid is gelijk aan een vijfde van een normaal weekloon (40u). Hetzelfde geldt voor de berekening van kort verzuim en feestdag.
- De toetreding gebeurt voor minimum 1 en maximum 2 jaar.

Procedure van toetreding

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

Flexibele arbeidsweek: sectorale regeling (1)	
Wettelijke basis	CAO van 22 December 2005
Dagelijkse duur	Max. 9u./dag en Min. 6u./dag
Wekelijkse duur	Max 45u./week (respect van 40u./week door inhaalrust dagen of door de invoering van beneden uurroosters)
Loontoeslag	Geen loontoeslag voorzien
Inhaalrust	Inhaalrust: 1 inhaalrust dag = 8 gepresteerde overuren
	De dagen van inhaalrust moeten worden toegekend - Dagen van slecht weer (in de plaats van het toekennen van tijdelijke werkloosheid) - Economische redenen (in de plaats van het toekennen van tijdelijke werkloosheid)
Specifieke voorwaarden	De werknemers die het voorwerp uitmaken van een sectorale regeling moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeids-overeenkomst van onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk
	De onderneming moet het tewerkstellingsgraad behouden (tijdens de hele periode van toepassing van de sectorale regeling)
Kort verzuim en feestdagen	1/5 van het gemiddelde wekelijkse loon

Flexibele arbeidsweek: sectorale regeling (2)	
Wettelijke basis	CAO van 22 December 2005
Dagelijkse duur	Max. 10u./dag en Min. 6u./dag
Wekelijkse duur	Max 50u./week (respect van 40u./week door inhaalrust dagen of door de invoering van uurrooster)
Loontoeslag	Geen loontoeslag voorzien
Inhaalrust	Inhaalrust: 1 inhaalrust dag = 8 gepresteerde overuren
	De dagen van inhaalrust moeten worden toegekend - Dagen van slecht weer (in de plaats van het toekennen van tijdelijke werkloosheid) - Economische redenen (in de plaats van het toekennen van tijdelijke werkloosheid)
Specifieke voorwaarden	De werknemers die het voorwerp uitmaken van een sectorale regeling moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk
	De onderneming moet het tewerkstellingsgraad behouden (tijdens de hele periode van toepassing van de sectorale regeling)
Kort verzuim en feestdagen	1/5 van het gemiddelde wekelijkse loon

Nachtarbeid (KB van 20 mei 1998 betreffende nachtarbeid)

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

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

1. de werken van aanleg, onderhoud en herstelling van wegen, spoorlijnen, tunnels, bruggen, havens en luchthavens evenals het aanbrengen van signalisatie en leggen van kabels indien de uitvoering van deze werken noodzakelijk 's nachts moet gebeuren omwille van:
 - de noodwendigheden verbonden aan het weg, spoor, lucht of scheepvaart verkeer;
 - veiligheids en gezondheidsredenen van de werknemers of derden;
2. de werken die op geen ander ogenblik van de dag kunnen worden uitgevoerd daar de gelijktijdige uitvoering van bouwactiviteiten en andere activiteiten op dezelfde plaats zware risico's inhoudt voor de veiligheid en gezondheid van werknemers of derden;
3. de werken die om technische redenen, voortvloeiend uit de aard van de gebruikte materialen en/of technieken, niet mogen worden onderbroken;
4. de baggerwerken.

Loontoeslagen

Art.7 van de CAO van 12 juni 2014

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

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

C. TIJDELIJK OVERWERK

Een tijdelijke overschrijding van de grenzen kan uitsluitend in de gevallen die hierna worden opgesomd. De syndicale delegatie dient telkens na te gaan of de feiten, die door de werkgever worden ingeroepen ter rechtvaardiging van de overuren, beantwoorden aan één van de volgende gevallen. Om deze controle mogelijk te maken moet de werkgever in bepaalde gevallen voorafgaand het akkoord van de syndicale delegatie krijgen.

Voor het overloon en de recuperatie, zie verder.

Buitengewone vermeerdering van het werk

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

Mogelijkheden:

- 11u/dag
- 50u/week

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

Procedure Voorafgaand akkoord van de syndicale delegatie

De syndicale delegatie moet voorafgaand haar akkoord geven. Op grond van de situatie in de onderneming moet zij oordelen over de gegrondheid van de werkgeversvraag tot overwerk (bijvoorbeeld, al dan niet onvoorzienbaar).

De syndicale delegatie beschikt hierbij over een vetorecht.

Ook de inspectiedienst moet voorafgaand haar toelating geven. De RVA moet achteraf op de hoogte gesteld worden.

- Verwittiging van de arbeiders: minstens 24 uur vooraf via een aangeplakt bericht.
- Maximumgrenzen: 11 uur per dag en 50 uur per week, deze grenzen mogen nooit overschreden worden.
- Overloon: zie verder.
- Recuperatie: zie verder.

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

Werken vereist door een onvoorziene noodzakelijkheid (art. 26 van de wet van 16 maart 1971)

Mogelijkheden:

- Max: 11u./d.
- Max: 50 u./w.

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

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

De inspectiedienst moet achteraf ingelicht worden.

- Maximumgrenzen: 11 uur per dag en 50 uur per week, deze grenzen mogen nooit overschreden worden.
- Overloon en recuperatie: zie verder.

Worden ook beschouwd als een onvoorziene noodzakelijkheid: de werken die op geen enkel ander ogenblik kunnen uitgevoerd worden,

waar de gelijktijdige uitvoering van bouwactiviteiten en andere activiteiten op dezelfde plaats risico's inhoudt voor de veiligheid en/of gezondheid van de werknemers of derden, of om technische redenen niet combineerbaar zijn met andere activiteiten.

Ongeval en dringende herstellingen (art. 26 van de wet van 16 maart 1971)

Voor deze werken mogen alle grenzen onbepaald overschreden worden.

Dit stelsel kan dan ook slechts zeer uitzonderlijk toegepast worden. Het ongeval moet reeds hebben plaatsgehad en de arbeid moet noodzakelijk uitgevoerd worden om de gevolgen te verzachten. Ofwel moet het ongeval dreigend zijn en zou het gevaarlijk zijn de werken uit te stellen om het ongeval af te wenden of om de gevolgen ervan in te dijken.

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

- Geen maximumgrenzen.
- Overloon: volgens de algemene regel, zie verder. Bij een ongeval of herstellingen in het eigen bedrijf worden de overuren volledig betaald (gewoon loon + overloon) tijdens de betaalperiode van de prestaties.

- Recuperatie: het overwerk in het eigen bedrijf moet niet gerecupereerd worden. Voor de ongevallen en herstellingen in een ander bedrijf moeten de gewone regels van de recuperatie worden toegepast, zie verder.

D. VRIJWILLIGE OVERUREN - WET PEETERS (ART.25BIS VAN DE WET VAN 16 MAART 1971)

Nieuwe mogelijkheid om 100 vrijwillige overuren te presteren.

Op vraag van de werknemer en met akkoord van de werkgever kan er een krediet van 100 overuren per werknemer worden toegekend.

- Een individueel akkoord is noodzakelijk (geldig voor maximum 6 maanden).
- Een toeslag is verschuldigd maar er is geen inhaalrust mogelijk.
- De eerste 25 overuren worden niet meegeteld voor de berekening van de interne grens.

E. OVERLOON

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

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

Het volstaat dat één van beide grenzen overschreden wordt.

Voorbeeld

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

Bedrag

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

- Belastingvermindering: er wordt een fiscaal voordeel toegekend voor de eerste 130 overuren op jaarbasis. Hiervoor worden alle overuren samengeteld: zowel overuren ingevolge KB 213, buitengewone vermeerdering van werk, ... Het voordeel wordt toegekend door een vermindering van de bedrijfsvoorheffing.
- Het bedrag van het voordeel is afhankelijk van het soort overwerk:
 - in geval van KB 213 (met een overloon van 20%): 66,81% van het gewone loon aan 100%;
 - in geval van buitengewone vermeerdering van werk, onvoorziene noodzaak, herstellingen, ... (met een overloon van 50%): 57,75% van het gewone loon aan 100%.

De werkgever moet voor elke arbeider een overzicht bijhouden met het aantal gewerkte overuren: aantal, basisloon, wanneer ze gepresteerd werden, ...

Hij zal ook een fiscaal attest moeten afleveren aan de arbeider, zodat deze uren afzonderlijk kunnen worden vermeld op de belastingsaangifte.

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

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

Voorbeeld

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

F. INHAALRUST

Elk overuur dient gerecupereerd te worden door effectieve rusttijd.

Keuze om af te zien van recuperatie

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

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

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

- de arbeider behoudt altijd zijn recht op het overloon, zowel bij recuperatie als bij nietrecuperatie. Enkel het tijdstip van betaling verschilt,
- de arbeider die afziet van recuperatie ontvangt op het einde van de betaalperiode het gewone loon van 100% en het overloon van 50%. Deze overuren worden niet meegeteld als arbeidstijd voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur,
- de arbeider die kiest voor recuperatie krijgt het overloon van 50% bij de normale loonuitbetaling. Het gewone loon van 100% wordt betaald op het ogenblik van de recuperatie.

Recuperatie

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

Om dit te berekenen worden alle rustdagen en schorsingen, zoals ziekte,

vakantie, economische werkloosheid, ... meegeteld als arbeidstijd.

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

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

- de 180 kredieturen in de bouw: keuze tussen overloon en recuperatie,
- ongeval en dringende herstellingen in het eigen bedrijf: geen recuperatie
- In de volgende 2 gevallen wordt de algemene regel versoepeld met een krediet van 65 uur (zie hierboven):
 - buitengewone vermeerdering van het werk,
 - ongeval en dringende herstellingen in een ander bedrijf.

G. FLEXIBILITEIT

(CAO 42 EN DE WET VAN 17 MAART 1987)

In de onderneming kan een flexibiliteitsakkoord worden afgesloten, volgens de modaliteiten van CAO 42.

Deze flexibiliteit kan enkel ingevoerd worden na het afsluiten van een akkoord in de onderneming. De syndicale delegatie beschikt hierbij over een vetorecht.

Een dergelijk akkoord moet ondertekend worden door de vakbondssecretaris. Wij raden dan ook aan om bij een eventuele vraag van de werkgever, direct uw secretaris te contacteren.

Binnen het Paritair Comité is een akkoord bereikt om een ontwerp van bedrijfsregeling uit te werken (zonder andere bedrijfsovereenkomsten uit te sluiten).

Zie flexibele arbeidsweek (CAO van 22 december 2005).

2. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

- A. ECONOMISCHE WERKLOOSHEID
- B. DE NIET-BEGONNEN OF ONDERBROKEN WERKDAG
- C. DE SCHORSING WEGENS SLECHT WEER
- D. HET VORSTVERLET

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

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

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

- een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsvergoeding, mits hij in het bezit is van een rechthebbende kaart. De vergoeding bouw blijft beperkt tot 60 kredietdagen per jaar (zowel voor volledige als voor tijdelijke werkloosheidsdagen). Bij vorst wordt de vorstvergoeding toegekend, buiten het krediet van 60 dagen. Zie verder onder hoofdstuk III, deel 2 "werkloosheid";

- een gelijkstelling met een arbeidsdag voor de berekening van het aantal vakantiedagen en het vakantiegeld. Deze gelijkstelling geldt evenwel enkel voor de economische werkloosheid. Voor het vorstverlet wordt dit gecompenseerd door de “bijzondere aanvullende vorstvergoeding”, zie verder onder hoofdstuk III, deel 2 “werkloosheid”. De dagen weerverlet worden niet gelijkgesteld;
- een gelijkstelling met een arbeidsdag voor het bekomen van een rechthebbende legitimatiekaart. De vorstdagen worden volledig gelijkgesteld. De dagen economische werkloosheid worden beperkt gelijkgesteld volgens anciënniteit in de sector (5 dagen per rechthebbende kaart). Het weerverlet wordt niet gelijkgesteld;
- een gelijkstelling met een arbeidsdag voor de berekening van de syndicale premie: alle dagen weerverlet en 20 of 40 dagen economische werkloosheid.

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

C3.2A formulier

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

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

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

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

Wat bij slecht weer op de werf?

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

Ziekte

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

Ontslag

Bij ontslag door de werkgever wordt de opzeggingstermijn geschorst tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. In bepaalde gevallen kan de arbeider de opzeg geven zonder opzeggingstermijn. Zie verder onder hoofdstuk “ontslag”.

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

A. ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

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

Kennisgeving

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

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

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

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

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

Hoe moet de kennisgeving gebeuren?

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

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

Welke vermeldingen moet de kennisgeving bevatten?

De kennisgeving moet het volgende bevatten: de identiteit van de werknemers die men werkloos stelt (naam, voornaam, INSZnummer); het aantal werkloosheidsdagen en data waarop elke werknemer werkloos zal zijn; de begindatum en het einde van de regeling.

Duur

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

Werkhervatting

Na verloop van de meegedeelde einddatum (ten laatste na de maximumduur) moet het werk gedurende 1 volledige week worden hervat. De oorspronkelijk meege deelde termijn kan niet verlengd worden. Het is enkel na 1 week werkhervatting dat een nieuwe periode van economische werkloosheid kan ingevoerd worden. Worden gelijkgesteld met werkhervatting: ziekte, individuele vakantie (niet collectieve sluiting), rustdagen

in de bouw, overmacht, technische stoornis, sociale promotie of betaald educatief verlof, feestdagen en vervangingsdagen, staking.

Sanctie

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

Syndicale delegatie

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

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

B. DE NIET-BEGONNEN OF ONDERBROKEN WERKDAG

Algemene wetgeving:

In de voltooiingswerken en de stuck en staffwerken (= RSZkencijfer 26 of 44) moet elke nietbegonnen werkdag of werkonderbreking betaald worden tegen het volle loon (de wet van 3.7.1978 op

de arbeidsovereenkomsten, art. 27).

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

Bijzondere regeling voor de ruwbouw

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

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

Onder welke voorwaarden betaalt de werkgever de 50%?

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

Voorbeeld

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

C. DE SCHORSING WEGENS SLECHT WEER

De wet van 3.7.1978 op de arbeidsovereenkomsten, art. 50: "Het slechte weder (weer) schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt

en op voorwaarde dat de werkmán werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden. Maakt het weer het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkmán verwittigd worden dat het werk wordt hervat.

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

D. HET VORSTVERLET

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

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

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

Deze dagen komen in aanmerking voor het bekomen van een rechthebbende legitimatiekaart. Zie: hoofdstuk III, deel 2 "werkloosheid".

3. ONTSLAG

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

- een opzeggingstermijn die op een geldige manier wordt gegeven,
- een opzeggingstermijn die gerespecteerd wordt.

Ontslag om dringende reden

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

Economische werkloosheid/weerverlet

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

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

A. DE OPZEGGINGSTERMIJN

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

De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden wilde een einde stellen aan deze verschillende opzeggingstermijnen. De doelstelling was dat iedere werknemer (arbeider/bediende) vanaf 01/01/14 recht zou hebben op eenzelfde opzeggingstermijn.

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

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

Ontslag in 2017

Anciënniteit	Opzeggingstermijn Ontslag door werkgever	Opzeggingstermijn Ontslag door arbeider
< 3 maanden	2 weken	1 week
3 < 6 maanden	4 weken	2 weken
6 maanden < 5 jaar	5 weken	2 weken
5 < 10 jaar	6 weken	3 weken
10 < 15 jaar	8 weken	4 weken
15 < 20 jaar	12 weken	6 weken
20 jaar en meer	16 weken	8 weken

Arbeidsovereenkomst aangevangen voor 01.01.2012

Anciënniteit	Opzeggingstermijn Ontslag door werkgever	Opzeggingstermijn Ontslag door arbeider
< 6 maanden	3 werkdagen	1 werkdag
6 maanden < 3 jaar	2 weken	1 week
3 jaar < 5 jaar	4 weken	2 weken
5 jaar < 10 jaar	4 weken	2 weken
10 jaar < 15 jaar	4 weken	2 weken
15 jaar < 20 jaar	4 weken	2 weken
20 jaar en meer	8 weken	4 weken

Arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 01.01.2012

Anciënniteit	Opzeggingstermijn Ontslag door werkgever	Opzeggingstermijn Ontslag door arbeider
< 6 maanden	4 werkdagen	1 werkdag
6 maanden < 3 jaar	16 dagen	1 week
3 jaar < 5 jaar	32 dagen	2 weken
5 jaar < 10 jaar	32 dagen	2 weken
10 jaar < 15 jaar	32 dagen	2 weken
15 jaar < 20 jaar	32 dagen	2 weken
20 jaar en meer	64 dagen	4 weken

Arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 01.01.2014

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

De nieuwe opzegtermijnen vanaf 01/01/18 worden berekend vanaf 01/01/14 zoals voor bijna alle andere sectoren reeds het geval was in 2014.

We onderscheiden 2 mogelijkheden:

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

Ontslagcompensatievergoeding (OCV)

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

De periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding wordt

bepaald aan de hand van volgende formule: (a) - (b) + (c) waarbij:

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

Voorbeeld - ontslag krijgen

- In dienst: 01/02/2010
 Uit dienst: 30/11/2018
- (a) totale anciënniteit:
 8 jaar en 10 maanden = 27 weken (zie nieuwe opzegtermijnen)
- (b) Opzeg tot 31/12/2013:
 3 jaar en 11 maanden = 4 weken (opzegtermijnen voor 01/01/2012)
- (c) Opzeg van 01/01/2014 tot 30/11/2018:
 4 jaar en 11 maanden = 15 weken

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

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

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

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

Voorbeeld - opzeg geven

- In dienst: 01/02/2010
 Uit dienst: 30/11/2018
- (b) Opzeg tot 31/12/2013:
 3 jaar en 11 maanden = 2 weken
- (c) Opzeg van 01/01/2014 tot 30/11/2018:
 4 jaar en 11 maanden = 7 weken
- Deze bouwvakker zal dus 9 weken opzeg moeten presteren als hij zelf zijn opzeg geeft.
 Een opzegtermijn als je zelf ontslag neemt, kan nooit langer zijn dan 13 weken.

Sanctie: verbrekingsvergoeding

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

Vrijstelling van prestaties

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

Afwezigheid tijdens de opzeg

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

Schorsing van de opzeggingstermijn

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

Voorlopige hechtenis

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

B. HOE WORDT DE OPZEG GEGEVEN?

De werkgever kan de opzeg geven door:

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

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

De arbeider kan de opzeg geven door:

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

Voorbeeld van een opzeg gegeven door de arbeider

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

Kennisgeving van vooropzeg

Ondergetekende (naam en adres van de arbeider) geeft hiermede kennis aan (naam en adres van de werkgever) dat hij vooropzeg neerlegt welke een aanvang neemt op met een duur van

Opgemaakt in dubbel exemplaar te de

Voor ontvangst:

(handtekening werkgever)
(handtekening van arbeider)

4. KLEIN VERLET (K.B. VAN 28 AUGUSTUS 1963 EN CAO VAN 8 MEI 2003)

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

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

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

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
Huwelijk van de werknemer.	2 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, een zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, de moeder, de schoon- vader, de stiefvader, van de schoonmoeder, de stiefmoeder, van een kleinkind van de arbeider.	De dag van het huwelijk.
Geboorte van een kind van de arbeider zo de afstamming van het kind langs vaderszijde vaststaat.	Vaderschapsverlof: 10 dagen naar keuze binnen 4 maanden vanaf de bevalling.
Overlijden van de echtgenote of echtgenoot of wettelijk samenwonende*.	4 dagen naar keuze in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
Overlijden van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider.	3 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de arbeider inwoont.	2 dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont.	De dag van de begrafenis.
Deelname van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd of plechtige communie*.	De dag van het feest.

Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van 1 dag.
Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op bevel van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlementsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemoproeping bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
Adoptie van een kind.	- Maximum zes weken als het kind minder dan 3 jaar is. - Maximum vier weken als het kind ten minste 3 jaar is, tot max. 8 jaar. De eerste drie dagen met behoud van loon, overige dagen ziekteverzekering.

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

Opmerking:

- Het aangenomen of natuurlijk erkend kind wordt gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.
- Bij overlijden, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de arbeider.
- Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de persoon met wie de arbeider wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, gelijkgesteld met de echtgenoot of echtgenote van de arbeider.

5. FEESTDAGEN

De arbeider heeft recht op 10 betaalde feestdagen per jaar.

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

Tijdens een schorsing

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

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

(KB van 18 april 1974, art. 12 en 13)

Na ontslag

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

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

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

Feestdag van 1 januari en Kerstdag

De CAO bouw voorziet het recht op het loon voor deze 2 feestdagen wanneer deze vallen tijdens de 60 eerste dagen na ontslag door een werkgever in de bouw, uitgezonderd wegens dringende reden (CAO van 30 juni 1980, art. 3).

6. ZATERDAGWERK

Algemene regel: de zaterdag geldt als verplichte rustdag in de bouwsector.

Hierop zijn de volgende uitzonderingen mogelijk:

- KB 213;
- ongeval, dringende herstelling en onvoorziene noodzaak;
- specifieke situaties;
- handel in bouwmaterialen;
- CAO 42.

KB 213

Binnen het kader van KB 213 is zaterdagwerk mogelijk:

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

In bepaalde omstandigheden

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

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

Onder strikte voorwaarden

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

Mits akkoord van de vakbond

- in de bedrijven met een syndicale delegatie: het akkoord van de meerderheid van de delegatie is vereist. De delegatie beschikt over een termijn van 30 dagen om zich

uit te spreken. Zonder reactie binnen deze termijn, mag de werkgever de regeling toepassen. Bij een weigering kan de werkgever een verzoening aanvragen bij het Paritair Comité (het verzoeningsbureau spreekt zich uit binnen de 30 dagen);

- in de bedrijven zonder een syndicale delegatie: het akkoord van de gewestelijke vakbondssecretaris is vereist. De werkgever ondertekent een protocol van toetreding samen met minstens 1 arbeider. Dit protocol moet meeondertekend worden door de gewestelijke vakbondssecretaris binnen de 14 dagen. Een weigering wordt voorgelegd aan een plaatselijk (indien nodig, federaal) overleg. Het protocol is 1 jaar geldig en wordt behoudens protest stilzwijgend hernieuwd.

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

Ongeval, dringende herstelling en onvoorziene noodzaak

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

Er kan op zaterdag worden gewerkt

- om het hoofd te bieden aan een voorgekomen ongeval waarbij zaterdagwerk noodzakelijk is om de gevolgen te verzachten. Ofwel moet het ongeval dreigend zijn en zou het gevaarlijk zijn de werken uit te stellen om het ongeval af te wenden om de gevolgen ervan in te dijken;
- voor dringende herstelling aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren

onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;

- voor arbeid die door een onvoorziene noodzaak wordt vereist. In dit geval is het voorafgaandelijk akkoord van de syndicale delegatie vereist. Is men in de onmogelijkheid om het akkoord te vragen, wordt dit achteraf meegedeeld. Het bedrijf moet de inspectie (Toezicht op de Sociale Wetten) op de hoogte brengen.

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

Arbeidsvoorwaarden bij "ongeval" en "herstelling"

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

Arbeidsvoorwaarden bij "onvoorziene noodzaak"

- maximumgrenzen: 11 uur per dag en 50 uur per week (deze grenzen mogen nooit worden overschreden);

- overloon van 50% betaalbaar tijdens de recuperatie;
- volledige recuperatie.

Handel in bouwmaterialen (art. 54 van de CAO van 22 december 2005)

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

Specifieke situaties

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

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

De invoering van het zaterdagwerk moet opgenomen worden in het arbeidsreglement, hiervoor dient de bijzondere procedure gevolgd te worden (zie hoofdstuk II, deel 7 "arbeidsreglement").

7. ARBEIDSREGLEMENT

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

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

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

Op elke werf dient een arbeidsreglement ter beschikking te zijn. Dit moet o.m. de controle door de inspectiediensten mogelijk maken van de uurroosters op de werven. De inhoud van het arbeidsreglement kan niet eenzijdig door de werkgever worden opgelegd. Het moet onderhandeld worden en bij unaniem akkoord worden vastgelegd.

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

- Ondernemingen met een ondernemingsraad (syndicale delegatie): het akkoord van alle leden van de syndicale delegatie is vereist. Bij

betwistingen is een bijzondere verzoeningsprocedure voorzien;

- Ondernemingen zonder een ondernemingsraad (syndicale delegatie): de werkgever moet het ontwerp van reglement of van wijziging aanplakken.

Elke arbeider kan een afschrift van de tekst ontvangen.

Binnen de acht dagen kunnen klachten of opmerkingen ofwel in een klachtenregister opgetekend worden, ofwel opgestuurd worden naar de Inspectie Sociale Wetten. Komt men tot geen akkoord dan probeert de Inspectie te verzoenen binnen de 30 dagen. Bij verdere betwisting kan de zaak voorgelegd worden aan het Paritair Comité van de bouw.

ARBEIDSREGLEMENT VOOR WERKGEVERS EN DE WERKLIEDEN UIT HET BOUWBEDRIJF

Voorwaarden voor indienstneming

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

Arbeidstijdregeling

Art. 2.

- 1) De normale arbeidstijdregeling omvat 40 uren werkelijke arbeidsuren,

verdeeld over de eerste vijf werkdagen, en is als volgt vastgesteld:

Voormiddag: Namiddag:

Maandag van ... tot ... en van ... tot ...

Dinsdag van ... tot ... en van ... tot ...

Woensdag van ... tot ... en van ... tot ...

Donderdag van ... tot ... en van ... tot ...

Vrijdag van ... tot ... en van ... tot ...

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

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

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

De voorafgaande bepalingen hebben slechts betrekking op de normale arbeidsdag.

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

In de bij de wet bepaalde gevallen mag de directie de arbeiders ten andere ook tot extraoveruren verplichten.

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

Aanvang van het werk

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

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

Normale rustdagen

Art. 4. Worden beschouwd als normale rustdagen:

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

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

Wijze van beloning en arbeidsvoorwaarden

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

werden neergelegd.

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

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

Wijze van wettelijke inhoudingen

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

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

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

Inzage van sociale documenten

Art. 7. De diverse in de sociale wetgeving voorgeschreven documenten welke,

volgens de wet, door de werkgever tijdelijk moeten bewaard worden, liggen ter inzage op de hieronder bepaalde plaatsen, dagen en uren:

Plaatsen: ...

Dagen: op ... en op ...

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

Loonperiodes

Art. 8. De loonstaten worden afgesloten:

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

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

* om de halve maand: 's ... (de data opgeven);

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

* Doorhalen wat niet van toepassing is..

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

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

worden op het ogenblik dat de betwiste som ontvangen wordt.

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

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

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

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

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

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

Art. 10. Opzeggingstermijn

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

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

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

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

- a) zijn bijdrage bon voor de verzekering tegen ziekte en invaliditeit;
- b) zijn weerverletkaart en/of zijn getrouwheidskaart;
- c) indien hij onderworpen is aan de Wet op het Welzijn; een afschrift van de hem betreffende inlichtingen, zoals deze voorkomen op de personeelslijst voorgeschreven bij artikel 144

en met betrekking tot het laatste geneeskundig onderzoek dat hij heeft ondergaan;

d) een afschrift van zijn individuele rekening van het lopend jaar en van het verlopen jaar, indien deze hem nog niet werd overhandigd;

e) het wettelijk getuigschrift dat de aanvang, het einde en de aard van de verrichte arbeid vermeldt, evenals het aantal arbeidsdagen aangegeven bij de RSZ, gedurende het lopende jaar.

Opschorting van de overeenkomst tijdens de jaarlijkse vakantieperiode

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

Opschorting van de overeenkomst in geval van oproeping of wederoproeping onder de wapens of burgerdienst

Art. 14. Om te genieten van de beschikkingen tot bescherming voorzien in het raam van de militaire dienstplicht (artikel 30 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst), dient de arbeider de oproepingsbrief aan zijn werkgever of diens aangestelde te tonen. Als bewijs van kennisneming ondertekent en dateert de werkgever of zijn aangestelde de oproepingsbrief.

De aldus opgegeven datum zal

beschouwd worden als de datum waarop hij in kennis gesteld werd.

Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval

Art. 15. Om de wettelijke bepalingen met betrekking tot afwezigheid ten gevolge van arbeidsongeschiktheid te kunnen genieten, moet de arbeider:

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

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

De heer ... Tel.: ... Adres: ...

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

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

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

Bovendien moet de arbeider:

1. een eventueel door de onderneming afgevaardigde geneesheer ontvangen en zich door hem laten onderzoeken ten einde het bestaan van de arbeidsongeschiktheid na te gaan;

2. zich aanbieden, in de door de wet voorziene omstandigheden, bij een door de werkgever aangewezen controlegeneesheer indien het getuigschrift niet aangeeft dat de arbeider onbekwaam is zich te verplaatsen.

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

Arbeidsongevallen of ongevallen op de weg van en naar het werk

Art. 16. In geval de werkgever of diens verzekeringsinstelling, overeenkomstig artikel 3 van de wetten op de vergoeding voor schade ten gevolge van arbeidsongevallen en artikelen 41 tot 42bis van het algemeen uitvoeringsreglement, een medische dienst heeft opgericht, dienen de gekwetsten zich te onderwerpen aan de in de bijlagen van dit reglement vermelde bepalingen.

Art. 17. Indien de werkgever of diens verzekeringsinstelling geen geneeskundige, farmaceutische en ziekenhuisdienst op eigen kosten heeft

opgericht, heeft het slachtoffer de vrije keuze van dokter, apotheker en ziekenhuis, maar dan enkel een erkend ziekenhuis. In deze gevallen dient de werkgever slechts voor de vaste som van een Koninklijk Besluit vastgesteld tarief tussen te komen.

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

Ieder arbeider die zich op het werk kwetst, ook al is het slechts licht, moet onmiddellijk zijn ploegbaas, de verantwoordelijke op de bouwplaats of zijn werkgever hiervan in kennis stellen. Indien het ongeval op de weg van of naar het werk gebeurde, moet de verantwoorde persoon op de bouwplaats of de werkgever hiervan binnen de 48 uren op de hoogte gesteld worden, met opgave van plaats, tijd en omstandigheden.

Art. 18. Tijdens de behandeling mogen ofwel het bedrijfshoofd of de verzekerings instelling (wanneer het slachtoffer de vrije keuze van dokter, apotheker en zieken huis heeft), ofwel het slachtoffer of de rechthebbenden (in het tegenovergestelde geval) een geneesheer aanwijzen belast met het toezicht op de behandeling. Mits de behandelende geneesheer behoorlijk gewaarschuwd werd, mag deze geneesheer het slachtoffer bezoeken.

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

Art. 19. Bij ongeval of ernstige ongesteldheid wordt de gekwetste of de zieke, nadat hem de eerste in de bijlage bepaalde geneeskundige verzorging werd verstrekt, op kosten van de onderneming hetzij naar een dokter, een dispensarium, een ziekenhuis of naar zijn woning vervoerd.

Arbeidsveiligheid

Art. 20. De arbeiders dienen de nodige aandacht te besteden aan hun eigen veiligheid en die van hun medearbeiders. Daarom aanvaarden de werkgever of diens afgevaardigde de klachten van de arbeiders in de door de wettelijke bepalingen voorgeschreven vorm.

De arbeiders dienen de leden van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever of diens afgevaardigde op de hoogte te brengen van ieder gevaar dat zij vaststellen, zoals de kwaliteit van de ladders, de goederenlift, de katrollen en de werktuigen waarover zij beschikken. Samen met de vakbondsafvaardiging, daar waar die bestaat, moet de werkgever deze klachten onderzoeken

en de nodige maatregelen treffen.

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

Art. 21. De werkgever of diens afgevaardigde is verplicht:

- a) het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming na te leven en meer in het bijzonder slechts individuele beschermingsmiddelen te gebruiken die aan de veiligheidsnormen beantwoorden en ze in goede staat te houden;
- b) nauwkeurig de aanbevelingen in acht te nemen die inzake veiligheid en hygiëne in het bouwbedrijf eventueel gedaan worden door het Paritair Comité, de Bedrijfs raad voor Preventie en Bescherming op het Werk of door het Nationaal Actiecomité;
- c) de werken in de vereiste veilige en gezonde omstandigheden te laten uitvoeren;
- d) de arbeiders in te lichten omtrent de te treffen maatregelen inzake de veiligheid en hygiëne, en dan vooral vooraleer hun werken te doen verrichten waarbij er gevaar bestaat voor ongevallen en/of beroepsziekten;
- e) onmiddellijk de nodige maatregelen te treffen om de rechtstreekse gevaren uit de weg te ruimen.

Tucht

Art. 22.

a) De werkgever en zijn vertegenwoordigers zijn verplicht jegens de arbeider dezelfde regelen van rechtvaardigheid, van zedelijkheid en van achting na te leven als jegens de andere personeelsleden en het kaderpersoneel.

De bevelen en onderrichtingen, die nodig zijn voor de goede uitvoering van het werk, worden gegeven mits daarbij eenieders persoonlijkheid en beroep geëer biedigd worden, in een geest van goede menselijke betrekkingen en van professio nele en sociale promotie, zonder de waardigheid van de arbeider aan te tasten. Aan de jongeren, de gehandicapten en de vreemde arbeiders moet bijzondere aandacht geschonken worden.

Het toezichthoudend personeel en de arbeiders zijn elkaar menselijke eerbied verschuldigd.

De klachten en aanmerkingen worden door de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis hiervan, langs hiërarchische weg overgemaakt.

b) Het is de werkgever en zijn vertegenwoordigers verboden handelingen te verrichten die strijdig zijn met de goede zeden, zich in te laten met het privé leven, het gezin, de woning, de overtuiging en het lidmaatschap bij gelijk welke organisatie:

- afbreuk te doen aan de waardigheid, de sociale promotie

en de goede verstandhouding onder de arbeiders, aan de betrekkingen tussen de arbeider en zijn vakbondsafgevaardigde;

- bedreigingen of beledigingen te uiten, of de arbeiders te kwellen, te vernederen of slecht te behandelen;
- lokalen, materieel, machines, producten, individuele beschermingsmiddelen te laten gebruiken die niet aan de eisen inzake veiligheid en hygiëne voldoen.

c) De werkgever en zijn afgevaardigden moeten de Belgische wetgeving op het gebruik der talen in acht nemen in bevelen, onderrichtingen en gesprekken alsmede in documenten die aan de arbeider worden overhandigd.

Sociale abonnementen

Art. 23. Om de werkgeverstussenkomst in de sociale abonnementen te verkrijgen, dient de arbeider aan de werkgever ieder bewijsstuk te overhandigen dat deze laatste op grond van de ter zake van kracht zijnde wettelijke of reglementaire voorschriften zou kunnen eisen.

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

Diversen

Art. 24. De in dit reglement niet vermelde gevallen wordt opgelost op basis van de wettelijke en reglementaire

voorschriften of bij ontstentenis hiervan volgens over eenkomst afgesloten tussen de werkgevers en de vakbondsvertegenwoordigers, of volgens het gebruik.

Art. 25. Ondergetekende werkgever verklaart dat dit reglement ter kennis gebracht werd van de werknemers door aanplakking vanaf ... en dit op goed zichtbare wijze.

Datum, Handtekening van de werkgever,

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

Diverse inlichtingen

Naam van de firma: ...

Juridische vorm: ...

Aard van de onderneming: ...

Volledig adres: ...

Gemeente/Stad: ...

Nummer telefoon: ...

Inschrijvingsnummer bij de R.S.Z.: ...

Organismen Aansluitingsnr: ...

Erkend Sociaal Secretariaat: ...

Verzekeringsmaatschappij arbeidsongevallen: ...

Kinderbijslagfonds: ...

Fonds voor Jaarlijkse Vakantie: ...

Fonds voor de Beroepsziekten: ...

A. Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

1. Naam van de preventieadviseur en van zijn eventuele adjuncten die

op de bouwplaats aanwezig zijn en die de eerste hulp bij ongevallen kunnen verlenen: ...

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

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

B. Vakbondsafvaardiging

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

C. Sociale inspecties (volledig adres)

Ministerie (FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg): ...

D. Technische Arbeidsinspectie (volledig adres): ...

E. Geneeskundige Arbeidsinspectie (volledig adres): ...

F. Arbeidsrechtbank: ...

G. Adres van de Griffie: ...

8. VORMING EN OPLEIDING

Constructiv

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

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

<http://www.constructiv.be/>

Opleidingen voor arbeiders (CAO van 25 juni 2009 - organisatie van opleidings- en tewerkstellingsstelsels. Gewijzigd en verlengd tot 31 december 2018 bij CAO van 28 september 2017)

Constructiv helpt bedrijven om bedrijfsopleidingsplannen op te stellen en opleidingstrajecten uit te stippelen:

- Bijscholingen tijdens de werkuren, 's avonds, of op zaterdag en tijdens de wintermaanden, er is, onder voorwaarden, een tussenkomst mogelijk in de opleidingskost, in de loonkost, en een premie voor bouwvakarbeiders die buiten hun werkuren een opleiding volgen.

Tijdens de werkuren:

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

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

Winteropleiding:

Een arbeider volgt een opleiding in de winterperiode (1 december tot en met 31 maart) in een opleidingscentrum. De opleiding vindt plaats in de week en tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens weerverlet. De arbeider ontvangt zijn werkloosheidsvergoeding, een aanvullende vergoeding bouw en een premie van

€ 40. Constructiv komt gedeeltelijk tussen in de opleidingskost van de werkgever onder bepaalde voorwaarden.

Zaterdag- en avondopleidingen.

Een arbeider volgt een opleiding 's avonds of op zaterdag en ontvangt hiervoor een premie van € 50 voor een opleiding op zaterdag, € 6,25 per uur voor een avond opleiding (max € 250 per jaar). Het FVB kan tussenkomen in de opleidingskost.

- Dit zijn zowel vaktechnische, veiligheids en andere opleidingen: hoogwerker, mentoropleiding, asbest-

verwijdering eenvoudige handelingen, EHBO, basis veiligheid (VCA), rijbewijzen, taalopleidingen, ...

Uit het evaluatieverslag (schooljaar 20152016) blijkt dat 37.998 arbeiders uit 4.972 bedrijven, een opleiding volgden, samen goed voor 844.724 uren opleiding.

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

BOUWINGROEIBANEN (BIB) (2017-2018) (CAO van 28 september 2017 - duurzame beroepsintegratie, herintegratie en opleiding van risicogroepen)

Deze CAO bepaalt het statuut en de modaliteiten van een bouwingsroeibaan (en een financiële tussenkomst/premie is voorzien, indien alle voorwaarden vervuld zijn).

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

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

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

Loon van de jongere:

Jongeren met een bouwopleiding: categorie 1 A Jongeren zonder een bouwopleiding: categorie 1

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

Stelsel alternerend leren

N.a.v. de zesde staatshervorming werd de bevoegdheid voor het industrieel leerlingenwezen (ILW) vanaf

1 september 2016 toegewezen aan de gemeenschappen. Op federaal vlak hield bijgevolg het ILW op te bestaan. De ABO et het JLW (verwezenlijking van het ILW in de bouwsector) zijn dus opgedoekt. Deze overdracht heeft geleid tot ingrijpende wijzingen op vlak van alternerend leren in de verschillende gemeenschappen.

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

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

Het alternerend leren varieert naargelang de gemeenschap of het gewest (duur, soort contract/overeenkomst). In de bouwsector wordt er verwezen naar de overeenkomst van alternerende opleiding (OAO) waarbij de leerling gegarandeerd meer dan 20u/week aanwezig is op de werkplek. De fase van alternerend leren is gericht op de jongeren van minstens 15 jaar tot hoogstens 26 jaar.

Toegekende premies door de gewesten en gemeenschappen

	Vlaanderen en gewest Brussel-Hoofdstad (Nederlandstalig)	Franstalige gemeenschap	Duitstalige gemeenschap	Gewest Brussel-Hoofdstad (Franstalig)
	Overeenkomst alternerende opleiding (OAO)	Contrat d'alternance	Duale Ausbildung	Contrat d'alternance
Maandelijks vergoeding	€ 453,20 tot € 539,10 (29% tot 34,5% van het GGMMI)	€ 265,64 tot € 500,03 17% tot 32% van het GGMMI afh. v/h niveau van de competenties	€ 225,81 tot € 513,14	17% tot 32% van het GGMMI afh. v/h niveau van de competenties
Startbonus	€ 500 op het einde van het 1ste en het 2de jaar. € 750 op het einde van het 3de jaar		€ 500 op het einde van het 1ste en het 2de jaar. € 750 op het einde van het 3de jaar	€ 500 op het einde van het 1ste en het 2de jaar € 750 op het einde van het 3de jaar
Premie voor de jongere		€ 750 indien geslaagd in het laatste jaar met certificaat		

Sectorale premies

Premie	Toekenningsvoorwaarden en betalingsmodaliteiten
1ste premie: € 200	- Geslaagd zijn voor zijn eerste jaar. - Nog actief op einde 1ste trimester opleidingsjaar 2. - Betaling einde 1er trimester opleidingsjaar 2 (december).
2de premie: € 300	- Geslaagd zijn voor het tweede jaar. - Betaling einde 1de trimester opleidingsjaar 3 (december).
3de premie: € 500	- Geslaagd zijn voor het derde jaar. - Instroom via BIB in sector. - Betaling bij start BIB.
4de premie: € 500	- Betaling na 1 jaar tewerkstelling via BIB.
Totaal € 1500	

Basisopleiding voor werkzoekenden (CAO van 25 juni 2009 - Toekenning van een opleidingspremie. Gewijzigd door de CAO van 8 juli 2010, verlengd tot 31 december 2017 bij CAO van 12 juni 2014)

Dit zijn de praktijkopleidingen-bouw die de VDAB/FOREM, Bruxelles-formation of Arbeitsamt organiseert voor volledig werklozen.

De premie die Constructiv aan de werknemer betaalt voor deze basisopleiding bedraagt € 200. Ze wordt betaald als de basisopleiding van minimum 200 uur met succes wordt beëindigd en nadat de arbeider minimaal 3 maanden in de bouw heeft gewerkt tijdens de 18 maanden die volgen op het einde van de opleiding. De arbeider moet eveneens een opleiding veiligheid gevolgd hebben.

9. UITZENDARBEID IN DE BOUW (CAO VAN 4 DECEMBER 2014 TOT VASTSTELLING VAN DE VOORWAARDEN EN MODALITEITEN VAN DE UITZENDARBEID IN HET BOUWBEDRIJF)

Uitzendarbeid in de bouwsector is enkel toegelaten bij:

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

In ieder geval dient de gebruiker er op toe te zien dat de uitzendkracht een attest (veiligheidspas) kan voorleggen waaruit blijkt dat hij een veiligheidsopleiding heeft genoten van ten minste 16 uur. Het programma van deze veiligheidsopleidingen wordt opgemaakt door Constructiv, die het attest aflevert.

Dit attest is niet vereist voor de uitzendkrachten die reeds in het bezit zijn van een attest afgeleverd door Constructiv conform verklaard, dat afgeleverd werd bij het einde van hun leertijd of die ten minste 5 jaar ervaring hebben in de bouwsector in

de laatste 15 jaar of die het bewijs kunnen voorleggen dat zij reeds een veiligheidsopleiding "bouw" hebben genoten.

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

Vervanging van een zieke bouwvakker

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

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

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

Tijdelijke vermeerdering van het werkvolume

Bij tijdelijke vermeerdering van het werkvolume, kan de werkgever een beroep doen op uitzendarbeid indien hij daaromtrent de toestemming heeft van de meerderheid van de syndicale afvaardiging van de onderneming. Bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging, dient het uitzendkantoor aan het Sociaal Fonds van de uitzendarbeid te melden dat er een beroep wordt gedaan op uitzendarbeid. De toestemming van de syndicale afvaardiging heeft betrekking zowel op het aantal betrokken werknemers als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend.

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

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

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

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

Voorwaarden waaraan de onderneming moet voldoen

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

Bovendien dient deze onderneming aan te tonen dat de voorwaarden betreffende de toegang tot het beroep in voorkomend geval vervuld zijn volgens de bepalingen van het KB van 29 januari 2007.

Deze onderneming mag ook niet het voorwerp uitmaken van een inhoudingsplicht zoals bepaald door het artikel 30bis, § 4, 1ste lid van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en het artikel 403, § 1 van het Wetboek van Inkomstenbelasting 1992.

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

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

Bovendien kunnen de bouwondernemingen enkel een beroep doen op

een bouw uitzendkantoor die over een aparte juridische structuur beschikt en die erkend is door de bevoegde overheden om uitzendactiviteiten in de bouwsector te verrichten.

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

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

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

Voor de ondernemingen die meer dan 10 arbeiders tewerkstellen op het ogenblik van de aanvraag voor uitzendkrachten, is het aantal dagprestaties dat door uitzendkrachten, in het kader van de tijdelijke vermeerdering van het werkvolume, kan worden gepresteerd,

beperkt. Het maximale aantal toegelaten dagprestaties bedraagt 10% van de totale werkbare mandagen van het voorafgaande kalenderjaar.

Het aantal werkbare mandagen is het resultaat van de formule:

(aantal arbeiders x het aantal maanden ingeschreven in de onderneming) gedeeld door 12 en vermenigvuldigd met 219. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

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

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

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

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

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

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

Meer bepaald, moet de gebruiker vóór de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht, aan het uitzendkantoor bouw een nauwkeurige omschrijving geven van de verlangde beroepskwalificatie en de specifieke kenmerken van de in te nemen werkpost, evenals van het resultaat van de aan het uit te voeren werk verbonden risicoanalyse bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en haar uitvoerings besluiten. Meer bepaald dienen de uitzendkrachten over dezelfde werkkleding en de gepaste persoonlijke beschermingsmiddelen te beschikken als de andere werknemers die aan dezelfde gevaren blootgesteld zijn, zodanig dat de uitzendkracht hetzelfde niveau van bescherming geniet als de andere werknemers van de onderneming.

De verantwoordelijkheid voor het leveren en het behoud in gebruiksklare staat van de werkkleding en de gepaste

persoonlijke beschermingsmiddelen ligt bij de gebruiker bij wie de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld.

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

Sancties

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

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

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

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

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

10. TER BESCHIKING STELLEN VAN PERSONEEL (CAO VAN 12 JUNI 2014 BETREFFENDE HET TER BESCHIKING STELLEN VAN PERSONEEL)

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

Definities

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- werkgever: diegene die naast zijn gewone activiteit(en), zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stelt van een gebruiker;
- gebruiker: diegene die tijdelijk een beroep doet op de vaste werknemers van een werkgever.

Toepassingsvoorwaarden

Het ter beschikking stellen van personeel kan enkel gebeuren tussen ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en die niet het voorwerp uitmaken van een inhoudingplicht zoals bepaald door het artikel 30 bis § 4 1ste lid van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en het artikel 403 § 1 van het Wetboek van

Inkomstenbelasting 1992.

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

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

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

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

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

Administratieve bepalingen

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

Deze overeenkomst moet mede ondertekend worden door de individuele werk nemer, de vakbondsafvaardiging van de gebruiker of bij ontstentenis de lokale vakbondsorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité voor het bouwbedrijf. Een kennisgeving van deze overeenkomst wordt gedaan aan de vakbonds afvaardiging.

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

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

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2014,
gesloten in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf, betreffende het ter beschikking stellen van personeel
Overeenkomst voor het ter beschikking stellen van personeel
In uitvoering van de wet van 24 juli 1987 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2014

Tussen de ondernemingen :

De uitlener
(naam en adres)
RSZ-nr. :

Stempel
lokale
werkgevers-
organisatie

De gebruiker :
(naam en adres)
RSZ-nr. :

Wordt hetgeen volgt overeengekomen :

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

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

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

Bovendien wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat :

1. Het loon en de andere voordelen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten uitbetaald zullen worden door de uitlenende onderneming.

2. De uitgaven en de lasten die daarop betrekking hebben zullen door de gebruiker betaald worden aan de uitlenende onderneming binnen de 15 dagen na de ontvangst van de factuur.

3. De hierboven vermelde werknemers verkrijgen een rechtstreekse vordering tegen de gebruiker, wanneer de uitlenende onderneming in gebreke blijft het loon en de andere voordelen bedoeld in 1. te betalen.

4. De leiding- en toezichtsbevoegdheden en het gezag over de ter beschikking gestelde werknemers worden overgedragen aan de gebruiker, beschouwd als de occasionele werkgever van de ter beschikking gestelde werknemers, ten aanzien van wie hij tevens alle bepalingen vervat in de wet op het welzijn, het ARAB zal naleven.

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

Handtekening van de uitlener

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

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 10 april 2015.

11. OUTPLACEMENT (CAO VAN 28 SEPTEMBER 2017 BETREFFENDE DE ORGANISATIE VAN OPLEIDINGS- EN TEWERKSTELLINGS- STELSLS + CAO VAN 29 JUNI 2017 BETREFFENDE DE ORGANISATIE VAN EEN SECTORALE OUTPLACEMENT VOOR SOMMIGE OUDERE WERKNEMERS)

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

Wie heeft recht op outplacement?

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

- minstens 45 jaar zijn;
- of 40 jaar zijn als je ongeschoold bent (looncategorieën I en IA).

Bij herstructurering, gerechtelijk akkoord of faling heb je er altijd recht op ongeacht de leeftijd.

De regeling is niet van toepassing bij ontslag om dringende redenen.

Werkwijze

- Outplacement wordt je aangeboden: als je aan de voorwaarden voldoet is de werkgever verplicht je outplacement aan te bieden. Hij moet dit schriftelijk doen binnen de 15 dagen na het einde van het contract. Als je je opzeg presteert, dan moet de

werkgever niet wachten op het einde van het contract.

- Ga je akkoord? je hebt 1 maand om je schriftelijk akkoord te geven, vanaf het tijdstip van het aanbod.
- Opgelet: als je weigert kan je het recht op werkloosheidsvergoeding tijdelijk of helemaal verliezen.

Verloop van het outplacement

Outplacement is gratis. Het Fonds voor Vakopleiding organiseert alles. De kosten worden voor de helft betaald door de werkgever en voor de helft door het Fonds. Er zijn enkele bureau's die door de bouwsector werden erkend om het outplacement te geven. Dat gebeurt allemaal in je nabije omgeving. Gedurende 3 maanden heb je recht op 30 uur begeleiding. Vind je geen werk dan krijg je 3 bijkomende maanden begeleiding van 20 uur. De volgende 6 maanden tenslotte nog 10 uur.

HOOFDSTUK III BESTAANSZEKERHEID

1. LEGITIMATIEKAART (CAO VAN 13 SEPTEMBER 2001 – MODALITEITEN MET BETREKKING TOT HET OPMAKEN EN UITREIKEN VAN LEGITIMATIEKAARTEN VOOR DE ARBEIDERS VAN DE BOUWNIJVERHEID)

- De voordelen van een rechthebbende kaart.
- Hoeveel dagen moet je bewijzen?
- Welke dagen komen in aanmerking?
- Gelijkstellingen en versoepelingen: enkel op aanvraag.
- Wat controleren bij een niet-rechthebbende kaart? Een overzicht.

Elk jaar, in de loop van oktober, krijg je de legitimatiekaart toegestuurd door Constructiv.

Deze kaart heeft betrekking op de periode die loopt van 1 oktober tot 30 september. Ze wordt toegekend op basis van de prestaties van het voorgaand kalenderjaar (= referentiejaar).

Voorbeeld: de kaart 2016 - 2017 loopt van 1 oktober 2016 tot 30 september 2017, op basis van de prestaties van het kalenderjaar 2015 (1 januari 31 december).

Afhankelijk van de prestaties in de bouw heb je recht op een rechthebbende of een nietrechthebbende kaart.

A. DE VOORDELEN VAN EEN RECHTHEBBENDE KAART

Een rechthebbende kaart opent het recht op aanvullende werkloosheidsvergoedingen: tussen 1 oktober en 30 september heb je recht op 60 kredietdagen vergoeding-bouw. In geval van vorstverlet heb je, bovenop de 60 dagen, recht op de vorstvergoeding. Deze aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt niet afgetrokken van het krediet van 60 dagen. Voor deze dagen vorstverlet ontvang je later ook de bijzondere aanvullende vorstvergoeding. Meerdere rechthebbende kaarten openen het recht op allerlei voordelen van de bestaanszekerheid in de bouw.

Het vakantiegeldinvaliden, het brugpensioen, ... worden enkel toegekend wanneer je een voldoende anciënniteit in de sector kunt bewijzen. Die kan je enkel bewijzen aan de hand van de rechthebbende kaarten.

B. HOEVEEL DAGEN MOET JE BEWIJZEN?

Voor een rechthebbende kaart moet je in het voorgaande kalenderjaar minstens 200 gewerkte of gelijkgestelde dagen in de bouw bewijzen (voorbeeld: voor de kaart 20162017 moet je in 2015 200 dagen kunnen bewijzen).

Het aantal dagen wordt berekend in het stelsel van de 6dagenweek. Dit is het aantal effectieve dagen (in de 5dagenweek) vermeerderd met 20%.

Oudere arbeiders moeten minder dagen bewijzen:

- tussen 52 en 56 jaar: 175 dagen,
- 57 jaar en ouder: 150 dagen.

Heb je 3, 4 of 5 voorafgaande en opeenvolgende rechthebbende kaarten, dan moet je minder dagen bewijzen:

a) Arbeiders < 52 jaar

- 3 voorgaande kaarten > 190 dagen te bewijzen
- 4 voorgaande kaarten > 175 dagen te bewijzen
- 5 voorgaande kaarten > 150 dagen te bewijzen

b) Arbeiders 52 tot 56 jaar

- 3 voorafgaande kaarten > 170 dagen te bewijzen
- 4 voorafgaande kaarten > 160 dagen te bewijzen
- 5 voorafgaande kaarten > 150 dagen te bewijzen.

Deze kaarten moeten direct, zonder onderbreking, voorafgaan.

In bepaalde gevallen heb je recht op een versoepeling en moet je minder dagen bewijzen: zie verder onder "versoepelingen".

C. WELKE DAGEN KOMEN IN AANMERKING?

Op de kaart worden de dagen uitgesplitst in 4 rubrieken. Dit maakt het gemakkelijker het vermelde aantal dagen te controleren. Dit doe je het best aan de hand van het verlofstrookje dat je ontvangen hebt van de Verlofkas-Bouw of op basis van de "individuele rekening" die je in het begin van het jaar van je werkgever krijgt.

Hieronder vermelden wij de dagen die automatisch door het Fonds worden gelijk gesteld. Voor de dagen die enkel op aanvraag worden gelijkgesteld, zie onder punt D.

1) arbeidsdagen

- de werkelijk gepresteerde dagen (in de 6dagenweek);
- alle nietgepresteerde dagen waarvoor een loon werd betaald: feestdagen, gewaarborgd loon bij ziekte, klein verlet. De werkgever moet deze dagen wel als zodanig hebben aangegeven aan de RSZ;
- de vakantiedagen.

Gelijkstelling van prestaties in de bouw in landen van de EU of in overzeese gebieden moeten zelf aangevraagd worden via de vakbond, zie verder onder "gelijkstellingen".

2) gelijkgestelde dagen

Dit zijn alle dagen die gelijkgesteld worden voor het wettelijk vakantiegeld, met uitzondering van de dagen economische werkloosheid:

- arbeidsongeval of beroepsziekte: de periode van volledige ongeschiktheid wordt onbeperkt gelijkgesteld. Het 1^o jaar van gedeeltelijke ongeschiktheid van tenminste 66% dat volgt op de volledige ongeschiktheid wordt ook gelijkgesteld;
- ongeval of ziekte: beperkt tot het 1^o jaar. Een gedeelte van de invaliditeit (= ongeschiktheid na het 1^o jaar) kan gelijkgesteld worden NA werkhervatting. Dit moet wel speciaal aangevraagd worden via de vakbond. Deze gelijkstelling beperkt zich tot de invaliditeit van het refertejaar (= voor de kaart 20162017 is dit de invaliditeit in 2015);
- vervulling van burgerplichten: voogdij, getuige voor het gerecht,...
- syndicale vorming;
- staking;
- sociale promotie;
- moederschapsverlof;
- vaderschaps of adoptieverlof.

3) dagen economische werkloosheid

De gelijkstelling wordt beperkt naar gelang je anciënniteit in de sector: per recht hebbende kaart die je in het verleden hebt verworven, worden maximum 5 dagen economische werkloosheid gelijkgesteld. Voorbeeld: om 50 dagen economische werkloosheid gelijk te stellen moet je 10 rechthebbende kaarten kunnen voor leggen. Constructiv stelt deze dagen automatisch gelijk en houdt hierbij rekening met de rechthebbende kaarten vanaf 1975. Deze dagen worden enkel gelijkgesteld indien door deze gelijkstelling een niet rechthebbende legitimatiekaart kan worden omgezet naar een rechthebbende.

Opmerking

Op de nietrechthebbende kaart wordt deze gelijkstelling niet 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 nietrechthebbende kaart vermeld naast:

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

4) vorstdagen

Enkel de vorstdagen die officieel erkend werden door Constructiv (op basis van de temperatuurcriteria) worden gelijkgesteld. Voor een overzicht van de erkende vorstdagen kan je terecht bij je vakbondsafdeling.

5) rustdagen

Dit is het aantal rustdagen (berekend in de 6dagenweek) dat toegekend werd in de loop van het betrokken kalenderjaar.

D. GELIJKSTELLINGEN EN VERSOEPelingen: ENKEL OP AANVRAAG

In tegenstelling tot de dagen die automatisch door het Fonds 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.

GELIJKSTELLINGEN

Voor de dagen die automatisch door het Fonds gelijkgesteld worden, zie hierboven onder punt 2:

- feestdagen, klein verlet, ziekte/invaliditeit, arbeidsongeval, legerdienst;
- vorstdagen en rustdagen;
- dagen economische werkloosheid.

De gelijkstelling van de volgende dagen moet je zelf aanvragen:

- dagen economische werkloosheid: gelijkstelling op basis van rechthebbende kaarten van voor 1975 (zie hierboven);
- dagen invaliditeit: de dagen invaliditeit (= arbeidsongeschiktheid na het 1^o jaar) kunnen enkel gelijkgesteld worden na een werkhervatting. Deze gelijkstelling beperkt zich tot de invaliditeit tijdens het refertejaar;
- dagen beroepsopleiding: 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;
- bouwprestaties in het buitenland: prestaties in de bouw in landen van de EU worden volledig gelijkgesteld indien er reeds voorgaande prestaties in de Bouwsector in België waren. Bouwprestaties in overzeese gebieden (vb. Midden Oosten) worden onder bepaalde voorwaarden gelijkgesteld.

VERSOEPelingen

In de volgende gevallen kan je een kaart bekomen via een gelijkstelling, zonder dat je 200 dagen tijdens het refertejaar moet bewijzen:

- 1) jonger dan 23 jaar;
- 2) jonger dan 24 jaar;
- 3) eerste tewerkstelling in de bouw;
- 4) werkhervatting in de bouw;
- 5) na een beroepsopleiding;
- 6) na werk buiten de bouw, op last van de VDAB;
- 7) na werk voor een openbaar bestuur, op last van de VDAB;
- 8) na een industrieel leercontract (16-18 j.) / alternerende bouwopleiding (1821 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^o maal 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 bouwfirma 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. Voor de gelijkstelling van de dagen beroepsopleiding zelf, zie hierboven.

6. Na werk buiten de bouw, op last van de VDAB

De bouwvakker die het werk hervat in de bouw, nadat hij door de VDAB 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 werk hervatting in de bouw en de datum van aanvraag.

7. Na werk voor een openbaar bestuur, op last van de VDAB

De bouwvakker die het werk hervat in de bouw, nadat hij door de VDAB 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 VDAB, 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 200 dagen bewijzen, 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.

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

De bouwvakker die het werk hervat in een Belgische bouwfirma nadat hij in één van de EU lidstaten in de bouwsector heeft gewerkt, moet tijdens het refertejaar 200 dagen bewijzen, waarbij de dagen van de buitenlandse tewerkstelling samengeteld worden bij deze van de bouw. De arbeider moet vóór zijn tewerkstelling in het buitenland reeds in dienst zijn geweest van een Belgische bouwfirma.

E. WAT CONTROLEREN BIJ EEN NIET-RECHTHEBBENDE KAART? EEN OVERZICHT

Heb je een nietrechthebbende 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 zeker aan om je vakbondsafdeling te contacteren.

1) Hoeveel dagen moet je bewijzen?

- 200 dagen,
- of minder ingevolge je leeftijd (vanaf 55 jaar),
- of minder ingevolge voldoende voorafgaande en opeenvolgende rechthebbende kaarten. (punt B).

2) Werden alle arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen door het Fonds op de kaart vermeld?

- arbeidsdagen (+ vakantiedagen,...),
- gelijkgestelde dagen (ziekte, ongeval,...),
- vorstdagen,
- rustdagen,
- dagen economische werkloosheid (hoofdstuk 3)

Dit kan je controleren aan de hand van de "individuele rekening" of van je verlofstrookje.

3) Sommige dagen worden alleen gelijkgesteld op aanvraag. Zijn er dagen die je nog kan gelijkstellen?

- dagen economische werkloosheid (op basis van kaarten van vóór 1975);
- dagen invaliditeit;
- dagen beroepsopleiding;
- bouwprestaties in het buitenland (zie vorig punt D).

4) Kan je geen gelijkstelling aanvragen in een van de volgende gevallen?

- jonger dan 23 jaar;
- jonger dan 24 jaar;
- eerste tewerkstelling in de bouw;
- werkhervatting in de bouw;
- na een beroepsopleiding;
- na werk buiten de bouw, op last van de VDAB;
- na werk voor een openbaar bestuur, op last van de VDAB;
- na een industrieel leercontract;
- na tewerkstelling als instructeur/monitor;
- na langdurige arbeidsongeschiktheid;
- na loopbaanonderbreking;
- na prestaties in het buitenland.

2. WERKLOOSHEID

- A. Vergoeding bouw
- B. Vorstvergoeding
- C. Bijzondere aanvullende vorstvergoeding

Word je in de bouw werkloos, dan heb je onderbepaalde voorwaarden recht op een vergoeding van Constructiv aanvullend op de werkloosheidsvergoeding. De aanvullende vergoeding wordt betaald door de werkloosheidsdienst van het ABVV.

De aanvullende werkloosheidsuitkeringen worden niet uitgekeerd aan de arbeiders die tevens het statuut hebben van zelfstandige in bijberoep in het bouwbedrijf (art. 12 - CAO 25 juni 2015 - toekenning van aanvullende werkloosheidsuitkeringen aan de arbeiders uit de bouwnijverheid).

Er zijn 2 aanvullende werkloosheidsvergoedingen:

- vergoeding bouw: wordt betaald bij gelijk welke werkloosheid, uitgezonderd vorst, beperkt tot 60 kredietdagen;
- vorstvergoeding: wordt uitsluitend betaald bij vorstverlet/blijvende sneeuw. Voor deze dagen krijg je achteraf ook de bijzondere aanvullende vorstvergoeding.

Bedrag:

Het bedrag van de vergoeding bouw en de vorstvergoeding is gelijk.

Dagbedrag van toepassing

Looncategorie	Bedrag
Cat I	€ 6,34
Cat I A	€ 6,66
Cat II	€ 7,63
Cat II A	€ 8,02
Cat III	€ 10,08
Cat IV	€ 10,85

In hoofdstuk II, deel 2: "tijdelijke werkloosheid" vind je een vergelijking van je rechten tussen de stelsels economische werkloosheid, weerverlet en vorst.

Er zijn verschillen op het vlak van de aanvullende werkloosheidsvergoeding, de gelijkstelling voor het vakantiegeld en de gelijkstelling voor het bekomen van een rechthebbende legitimatiekaart.

A. VERGOEDING – BOUW (CAO van 25 juni 2015 - toekenning van aanvullende werkloosheidsuitkeringen aan de arbeiders uit de bouwnijverheid)

De vergoeding wordt betaald zowel bij:

- tijdelijke werkloosheid (economische werkloosheid, weerverlet, ...), uitgezonderd bij vorstverlet;
- als bij volledige werkloosheid.

De vergoeding wordt beperkt tot maximum 60 dagen per dienstjaar (= van 1 oktober tot 30 september), berekend in de 6dagenweek.

Voorwaarden:

- in het bezit zijn van een rechthebbende legitimatiekaart voor het lopende dienstjaar;
- onvrijwillig werkloos gesteld zijn door een bouwfirma;
- de gewone werkloosheidsvergoeding trekken. De arbeider die geen recht heeft op de werkloosheidsvergoeding (uitsluiting, te weinig arbeidsdagen,...) kan toch in sommige gevallen een speciale aanvraag indienen via de vakbond;
- niet voor de dagen vorstverlet waarvoor de vorstvergoeding betaald wordt.

Montants: voir ci-dessus.

Bedrag: zie hierboven.

De 60 kredietdagen worden door de werkloosheidsdienst van het ABVV uitbetaald.

Constructiv vordert achteraf de vergoeding terug van de werkgever voor de arbeiders die meer dan 24 dagen tijdelijk werkloos zijn, andere dan vorst.

Indien de aanvullende vergoeding bouw werd uitbetaald aan arbeiders die tijdelijk werkloos werden gesteld bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, wordt het bedrag dat de werkgever moet terugbetalen verhoogd met:

- € 15 vanaf de 36ste t.e.m. de 44ste kredietdag;
- € 30 vanaf de 45ste t.e.m. de 60ste kredietdag.

B. VORSTVERGOEDING (CAO van 25 juni 2015 – toekenning van aanvullende werkloosheidsuitkeringen aan de arbeiders uit de bouwsector)

De vergoeding wordt uitsluitend betaald voor de dagen tijdelijke werkloosheid (economische werkloosheid + weerverlet) die vallen tijdens een periode van vorstverlet of blijvende sneeuw, erkend door Constructiv. 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 tewerkstelling (werf) in aanmerking genomen;
- word je om een andere reden tijdelijk werkloos gesteld (bijv. economische redenen), dan wordt de streek van de woonplaats in aanmerking genomen.

De vorstvergoeding wordt toegekend bovenop het krediet van 60 dagen vergoeding bouw.

Voor deze dagen wordt later ook de bijzondere aanvullende vorstvergoeding betaald, zie verder.

Voorwaarden:

- in het bezit zijn van een rechthebbende legitimatiekaart voor het lopende dienstjaar;
- onvrijwillig werkloos gesteld zijn door een bouwfirma;
- de gewone werkloosheidsvergoeding trekken. De arbeider die geen recht heeft op de werkloosheidsvergoeding (uitsluiting, te weinig arbeidsdagen,...) kan toch in sommige gevallen een speciale aanvraag indienen via de vakbond.

Bedrag: zie hierboven.

C. BIJZONDERE AANVULLENDE VORSTVERGOEDING (CAO van 29 juni 2017 - toekenning door Constructiv van een bijzondere aanvullende vorstvergoeding)

Voor elke dag dat je de vorstvergoeding hebt getrokken, krijg je achteraf de bijzondere aanvullende vorstvergoeding. Deze vergoeding moet het verlies aan vakantiegeld voor deze dagen compenseren. De vorstdagen worden immers niet gelijkgesteld voor het vakantiegeld.

De vergoeding wordt elk jaar in de loop van juni uitbetaald door Constructiv: de vergoeding betaald in juni 2018 heeft

betrekking op de vorstdagen van de winter 1.10.2016 - 30.4.2017.

Bedrag: € 5,35 bruto per dag (in de 6dagenweek).

De vergoeding wordt slechts uitbetaald wanneer ze minimum € 15 bedraagt. Wanneer dit het geval is, wordt ze samen met de vergoeding voor het volgende dienstjaar uitbetaald, indien het totaal van de vergoedingen minimum € 15 bedraagt.

3. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- A. Vergoeding langdurige ziekte
- B. Vakantiegeld invaliden
- C. Bijkomende tegemoetkomingen bij arbeidsongeval

1ste jaar ongeschiktheid		2de jaar en volgende
1ste maand loon 100% gewaarborgd (werkgever/mutualiteit)	11 maanden ziektevergoeding (mutualiteit)	Invaliditeitsvergoeding (mutualiteit)
	Vergoeding langdurige ziekte	Vakantiegeld invaliden
Gelijkstelling voor: - wettelijk vakantiegeld; - rechthebbende legitimatiekaart (zie de verschillende hoofdstukken)		

Arbeidsongeval: dezelfde vergoedingen als hierboven (= vergoeding langdurige ziekte/vakantiegeld invaliden) +

Bijzondere tegemoetkoming:

- bij arbeidsongeval met dodelijke afloop;
- bij arbeidsongeval met blijvende ongeschiktheid van 66% of meer.

A. VERGOEDING LANGDURIGE ZIEKTE (CAO van 25 juni 2015 - tegemeetkomingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Werklieden uit het Bouwbedrijf – FBZ-FSE Constructiv in geval van arbeidsongevallen met ernstige of dodelijke afloop, beroepsziekte, gewone ziekte of ongeval van gemeen recht)

Je hebt recht op een aanvullende dagvergoeding tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid ingevolge:

- ziekte of ongeval van gemeen recht;
- arbeidsongeval of beroepsziekte.

Voorwaarden:

- in dienst zijn van een bouwfirma op het ogenblik dat de arbeidsongeschiktheid aanvangt. De werkloze bouwvakker kan, onder bepaalde voorwaarden, eveneens van deze vergoeding genieten;
- volledig arbeidsongeschikt zijn en als dusdanig vergoed worden door

de mutualiteit, de verzekeringsmaatschappij of het Fonds voor Beroepsziekten.

Dagbedrag:

- van de 31ste tot en met de 56ste kalenderdag: € 7,65
- van de 57ste tot en met de 337ste 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%.

De vergoeding dient aangevraagd te worden via de vakbond.

B. VAKANTIEGELD INVALIDEN (CAO van 29 juni 2017 - toekenning van een vakantiegeld aan sommige invalide arbeiders van de bouwnijverheid)

Na het eerste jaar ongeschiktheid waarvoor je de dagvergoeding langdurige ziekte ontvangt, heb je recht op het jaarlijks vakantiegeld invaliden tot het einde van de ongeschiktheid. Dit vakantiegeld wordt toegekend bij:

- ziekte of ongeval van gemeen recht,
- arbeidsongeval of beroepsziekte.

Voorwaarden:

- langer dan 1 jaar volledig arbeidsongeschikt zijn. Slachtoffers van een arbeidsongeval hebben

pas recht na de consolidatie (voor de consolidatie krijgt men immers het wettelijk vakantiegeld verder doorbetaald);

- in dienst zijn van een bouwfirma bij het begin van de arbeidsongeschiktheid. De bouwvakker die toen volledig werkloos was, kan onder bepaalde voorwaarden eveneens van deze vergoeding genieten. De arbeider die de bouw heeft verlaten omwille van gezondheidsredenen en die gedurende een korte tijd een andere job heeft uitgeoefend, behoudt onder strikte voorwaarden zijn rechten.
- tenminste 5 (of 7) rechthebbende kaarten bewijzen tijdens de laatste 10 (of 15) jaar voor de invaliditeit;
- tenminste 15 jaar loopbaan bewijzen in de bouwsector. Heb je minstens 10 rechthebbende kaarten, dan kan je bepaalde versoepelingen of gelijkstellingen inroepen. Jonge bouwvakkers die ingevolge hun leeftijd deze anciënniteit niet kunnen bewijzen, genieten van een beperkte versoepeling van 2 jaar.

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

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

Het vakantiegeld wordt uitbetaald in juni en heeft betrekking op de invaliditeit van het voorgaand kalenderjaar. Voorbeeld: het vakantiegeld betaald in juni 2018, heeft betrekking op de invaliditeit van 2017.

De vergoeding dient aangevraagd via de vakbond.

C. BIJZONDERE TEGEMOETKOMINGEN BIJ ARBEIDSONGEVAL (CAO van 25 juni 2015 - tegemoetkomingen van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Werklieden uit het Bouwbedrijf - FBZ-FSE Constructiv in geval van arbeidsongevallen met ernstige of dodelijke afloop, beroepsziekte, gewone ziekte of ongeval van gemeen recht)

Een slachtoffer van een arbeidsongeval heeft recht op:

- de dagvergoeding langdurige ziekte;
- het vakantiegeld invaliden (vanaf de consolidatie, in de periode voor de consolidatie wordt het wettelijk vakantiegeld verder doorbetaald).

Voor een bespreking van deze vergoedingen, zie hierboven.

Daarnaast zijn er 2 bijkomende tegemoetkomingen voorzien:

- bij een arbeidsongeval met dodelijke afloop;
- bij een arbeidsongeval met blijvende ongeschiktheid van 66% of meer.

Arbeidsongeval met dodelijke afloop (art.3)

Bij een dodelijk arbeidsongeval bestaat de tegemoetkoming uit:

- een éénmalige hoofdvergoeding van € 5.600;
- een éénmalige, aanvullende vergoeding van € 860 per kind dat recht geeft op kinderbijslag;
- met ingang van het jaar volgend op het overlijden, een jaarlijkse vergoeding van € 860 aan de wezen, voor zover en zolang deze kinderbijslag voor wezen ontvangen.

De hoofdvergoeding wordt betaald aan de natuurlijke persoon of personen die de begrafeniskosten ten laste heeft of hebben genomen.

Wanneer? Van zodra de PDOK (Patronale Dienst voor Organisatie en Controle van de Bestaanszekerheidsstelsels) in het bezit is van de documenten waaruit de identiteit van de rechthebbende blijkt.

Arbeidsongeval met blijvende ongeschiktheid van 66% (art. 7)

Na consolidatie van een blijvende arbeidsongeschiktheid van 66% of meer, krijgt het slachtoffer van een arbeidsongeval:

- een éénmalige hoofdvergoeding van € 690;

- een éénmalige aanvullende vergoeding € 550 per kind dat recht geeft op kinderbijslag.

De tegemoetkoming dient aangevraagd te worden via de vakbond.

4. EINDELOOPBAAN (CAO VAN 29 JUNI 2017 – TOEKENNING AAN SOMMIGE BEJAARDE ARBEIDERS VAN EEN AANVULLENDE VERGOEDING – WERKLOOSHEID MET BEDRIJFS-TOESLAG – TEN LASTE VAN CONSTRUCTIV)

A. BRUGPENSIOEN – SWT

1. Ongeschiktheid: vanaf 58 jaar in 2017 en vanaf 59 jaar in 2018

De bouwvakker die op de leeftijd van 58 jaar in 2017 en op de leeftijd van 59 jaar in 2018 in dienst is van een bouwfirmant en die arbeidsongeschikt verklaard wordt, heeft recht op het brugpensioen ongeschiktheid, na ontslag door de werkgever.

Voorwaarden:

- aan de werkgever een attest van de arbeidsgeneesheer van de onderneming overmaken dat de ongeschiktheid tot voortzetting van de beroepsactiviteit bevestigt. OPGELET! Deze attestatie moet gebeuren 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 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 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 werknemer;
 - 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; de legitimatiekaarten bekomen door gelijkstelling worden niet in aanmerking genomen;
- werkloosheidsuitkeringen ontvangen;
- elke door de ter zake toepasselijke reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet.

Bovenop de werkloosheidsvergoeding aan het hoogste percentage betaalt de bestaanszekerheid bouw een aanvullende vergoeding.

Looncategorie	Geen gezinslast	Met gezinslast
Cat I	€ 161,24	€ 253,36
Cat I A	€ 171,99	€ 287,11
Cat II	€ 191,25	€ 298,03
Cat II A	€ 207,24	€ 329,75
Cat III	€ 225,61	€ 339,04
Cat IV	€ 254,52	€ 384,67
Ploegbaas *	€ 319,84	€ 458,13
Meestergast *	€ 385,66	€ 531,42

* Functie meer dan 10 jaar uitoefenen

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

Op de bedragen wordt de wettelijke afhouding van 6,5% verricht door het FBZ (= % op het volledig brugpensioen: werkloosheid + FBZ-vergoeding).

Deze inhouding wordt enkel berekend voor diegenen zonder gezinslast.

Vervanging:

De werkgever moet de bruggepensioneerde vervangen wil hij een administratieve boete vermijden. Bij nietvervanging treft de sanctie enkel de werkgever, de ontslagen arbeider behoudt al zijn rechten op het brugpensioen. Bij brugpensioen vanaf 62 jaar geldt geen vervangingsplicht. De werkgever kan een vrijstelling van vervanging verkrijgen:

- van de RVA-directeur, wanneer hij via een attest van de VDAB kan aantonen dat er geen vervanger van hetzelfde niveau te vinden is onder de werklozen;
- van het Ministerie, wanneer er een structurele vermindering is van het aantal werknemers.

Weigert de werkgever een arbeider te ontslaan om op brugpensioen te vertrekken, dan kan deze weigering voorgelegd worden aan het Paritair Comité van de sector. Verbod op arbeid van bruggepensioneerden in de bouw: bruggepensioneerden mogen binnen bepaalde grenzen nog werken, uitgezonderd arbeid in de bouw.

Het brugpensioen moet aangevraagd worden via de vakbond!

2. 40 jaar loopbaan: vanaf 58 jaar in 2017 en vanaf 59 jaar in 2018

De bouwvakker met 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende, heeft recht op brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar in 2017 en vanaf 59 jaar in 2018.

Voorwaarden:

- voor ontslagen vanaf 2017: de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2017 én op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor ontslagen vanaf 2018: de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2018 én 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;
- 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 een einde nemen tijdens de geldigheidsduur van de CAO.

- De opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding kan in 2017 wel een einde nemen na 31 december 2017, voor zover de arbeider de minimumleeftijd van 58 jaar uiterlijk op 31 december 2017 bereikt en de beroepsloopbaan van 40 jaar uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.
- De opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding kan in 2018 wel een einde nemen na 31 december 2018, voor zover de arbeider de minimumleeftijd van 59 jaar uiterlijk op 31 december 2018 bereikt en de beroepsloopbaan van

40 jaar uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

3. Vanaf 60 jaar in 2017 en vanaf 62 jaar in 2018

De bouwvakker die op de leeftijd van 60 jaar in 2017 en 62 jaar in 2018 in dienst is van een bouwfirma heeft, na ontslag door een bouwfirma, recht op het brugpensioen.

Voorwaarden:

- de leeftijd van 60 jaar in 2017 en 62 jaar in 2018 hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 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;
- 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);
- ontslagen zijn door een bouwfirma met een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding (geen ontslag wegens overmacht of dringende reden);

- 40 jaar arbeid in loondienst bewijzen, ongeacht de sector.

Bedrag van de aanvullende vergoeding + vervanging: zie brugpensioen vanaf 58/59 jaar.

B. VERVROEGD PENSIOEN

Dit geeft ook recht op het aanvullend pensioen bouw. Dit kan voor sommigen voordeliger zijn dan het brugpensioen/SWT, maar dan moet je wel bereid zijn om te wachten tot 62,5 jaar en 41 jaar loopbaan bewijzen in 2017. In 2018 moet je wachten tot 63 jaar en ook 41 jaar loopbaan bewijzen.

Uitzondering lange loopbanen: je kan op vervroegd pensioen met een aanvullend pensioen bouw indien je in 2017 of 2018 60 jaar bent en 43 jaar loopbaan kan bewijzen of 61 jaar bent en 42 jaar loopbaan hebt.

C. AANVULLEND PENSIOEN BOUW - JAARLIJKSE PENSIOENRENTE - OVERLIJDEN (CAO van 16/11/2006 tot invoering van een sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de bouwnijverheid)

Een nieuw pensioenplan Sinds jaar en dag bestaat in de bouwnijverheid een vergoeding voor gepensioneerden: de jaarlijkse pensioenrente, beter gekend als het

vakantiegeld gepensioneerden. Ook weduwen van bouwvakkers ontvangen een jaarlijkse vergoeding.

De wet op de aanvullende pensioenen (WAP) van 2003 noodzaakte de bouwsector dit stelsel te hervormen. Op 1 januari 2007 is Construo Plan van start gegaan.

Construo Plan is de naam van de aanvullende pensioenregeling voor de bouwvak arbeiders. Pensio B is het pensioenfonds dat dit nieuwe pensioenvoordeel organiseert.

VERKLARENDE WOORDENLIJST

FBZ: het Fonds voor Bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf. Dat Fonds betaalt de bekende sociale vergoedingen van de bouw, zoals de vergoeding bij ziekte of arbeidsongeval en het aloude vakantiegeld voor gepensioneerden.

Pensio B: dat is de nieuwe pensioeninstelling die het nieuwe pensioenvoordeel voor de bouwvakkers organiseert.

Construo Plan: de naam van het financiële pensioenplan voor de opbouw van het aanvullend pensioen.

Dotatie: bedrag dat de sector op de individuele pensioenrekening van de bouwvakker stort. Dat is een percentage

van het verdiende brutoloon in het kwartaal. Het percentage hangt af van de anciënniteit (= aantal jaren dienst) in de bouwsector.

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ): overheidsdienst die de sociale bijdragen van werkgevers en werknemers int, beheert en verdeelt naar de diverse takken van de sociale zekerheid.

DmfA (Multifunctionele Aangifte): kwartaalaangifte van de werkgever aan de RSZ met de lonen en arbeidstijd van alle werknemers.

Dimona: onmiddellijke (elektronische) aangifte door de werkgever bij de RSZ van een indiensttreding of een uitdiensttreding van een werknemer.

AANSLUITING - WACHTTIJD

Aansluiting

Alle arbeiders die op 1 januari 2007 tewerkgesteld zijn bij een bouwonderneming met een arbeids-overeenkomst, zijn aangesloten vanaf die datum.

Wie na 1 januari 2007 in de bouw begint te werken, is aangesloten vanaf de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

De arbeider moet zelf geen initiatief nemen voor de aansluiting. Dit gebeurt automatisch op basis van de DmfA (= RSZaangifte).

Bouwonderneming = bedrijf dat valt onder het paritair comité voor het Bouwbedrijf (RSZkengetallen: 024, 026, 044 en 054).

Wachttijd

Een aangesloten arbeider die de bouwsector verlaat, behoudt in principe het verworven kapitaal. Hiervoor is er evenwel een wachttijd: er moeten gedurende een zekere periode bijdragen gestort zijn op de individuele pensioenrekening.

Hoe stelt Pensio B dit vast?

Of:
Uit de DIMONAangifte blijkt dat de arbeider gedurende 12 maanden ononderbroken in dienst was van een bouwonderneming.

Of:
Binnen een periode van drie jaar (12 kwartalen) na de aansluiting (dat is 1 januari 2007 of bij indiensttreding na die datum) moet voor minstens 5 kwartalen een dotatie gestort zijn op de individuele pensioenrekening. Anders gezegd: er moeten prestaties zijn in de bouw, en dat in 5 kwartalen binnen een periode van drie jaar. (Het aantal dagen prestaties in deze kwartalen is van geen belang.)

- > Indien hieraan voldaan is, behoudt de aangeslotene het verworven kapitaal.
- > Indien aan geen van beide voorwaarden voldaan is, is er geen verworven kapitaal.

DE OPBOUW VAN HET AANVULLEND PENSIOEN

De dotatie

Elke bouwvakker heeft een individuele pensioenrekening bij Pensio B. Voor ieder kwartaal komt daar geld op: de dotatie. Dat is een percentage berekend op het verdiende brutoloon in dat kwartaal. Het percentage hangt af van de anciënniteit (= aantal jaren dienst) in de bouwsector.

Sectorale anciënniteit = het aantal legitimatiekaarten van de arbeider, rechthebbende én nietrechthebbende.

Hoe meer anciënniteit, hoe hoger de bijdrage.

Een voorbeeld: met 16 jaar anciënniteit bedraagt de dotatie 1,35% van het brutoloon.

De percentages zijn zo bepaald dat voor een gemiddelde loopbaan in de bouw de gemiddelde bijdrage op de pensioenrekening overeenkomt met ongeveer 1% van het brutoloon. Belangrijk: de anciënniteit blijft altijd behouden, ook voor wie zijn loopbaan in

de bouw onderbreekt en een tijd in een andere sector werkt.

Gelijkgestelde periodes

Naast de dotatie berekend op de lonen is er ook voor volgende periodes een bijdrage:

- tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer (weerverlet);
- primaire arbeidsongeschiktheid (eerste 12 maanden ziekte).

Voor deze gelijkgestelde periodes wordt de dotatie berekend:

- met dezelfde percentages (in functie van de anciënniteit);
- op een fictief dagloon van € 54,40 (5 dagenweek).

Rendement

Het bedrag op de individuele pensioenrekening heeft te ingegarandeerd jaarlijks minimumrendement (rente). Deze rente wordt bij wet vastgelegd.

Pensioenfiche

Ieder jaar 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.

EEN ARBEIDER VERLAAT DE SECTOR - DE UITTREDING

Indien er voor twee opeenvolgende kwartalen geen DmfA (door een bouwonderneming) is voor een aangeslotene 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 er de keuze:

Optie 1. Het bedrag op de rekening blijft bij Pensio B. Op die manier blijft het rente opbrengen tot de dag van uw pensioen. Bij overlijden vóór de pensionering, gaat dit bedrag naar de begunstigde erfgenamen.

Optie 2. Het bedrag onderbrengen bij het pensioenplan van een nieuwe werkgever, of bij het pensioenplan van de nieuwe beroepssector.

Optie 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.

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 werkgeverbouwonderneming worden verder dotaties gestort op de individuele pensioenrekening. De anciënniteit blijft behouden (sectorale anciënniteit).

DE UITKERING BIJ PENSIONERING

Het verworven kapitaal wordt uitbetaald bij de pensionering van de aangeslotene. Dat is ten vroegste op 60 en ten laatste op 65 jaar. De aangeslotene kan kiezen voor een eenmalig kapitaal of een driemaandelijks rente. Bij pensionering schrijft Pensio B de aangeslotene hiervoor aan. De keuze voor kapitaal of rente is definitief en onomkeerbaar.

KAPITAAL OF RENTE

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

Driemaandelijks rente: de aangeslotene kan vragen het kapitaal om te zetten in een driemaandelijks rente. Dan is er

de keuze tussen een overdraagbare of een nietoverdraagbare rente.

- 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 heeft de weduwe/partner geen verdere uitkering.

Opmerking:

Voor de omzetting van het kapitaal in een driemaandelijks rente, moet deze rente op jaarbasis minstens € 500 bedragen. Indien de rente op jaarbasis minder dan € 500 bedraagt, wordt altijd een eenmalig kapitaal uitbetaald.

DE OVERGANGSREGELING

Het aanvullend pensioen van de bouw is gestart op 1 januari 2007. Vanaf die datum wordt gespaard op de individuele pensioenrekening bij Pensio B. Arbeiders die voordien al een tijd in de sector werkten, bouwden natuurlijk rechten op voor de vroegere pensioenrente (het vakantiegeld gepensioneerd). Om die rechten te vrijwaren is er de overgangsregeling.

Wie zit in de overgangsregeling?

De actieve arbeiders die op 1 januari 2007:

- 10 rechthebbende legitimatiekaarten hebben (om het even van welk jaar);

- en één legitimatiekaart hebben voor prestaties 2004 of 2005 of 2006 (rechthebbende of niet-rechthebbende).

Arbeiders die het vakantiegeld invaliden ontvangen en na 1 januari 2007 opnieuw in de bouw gaan werken, worden gelijkgesteld met actieve arbeiders.

Bijkomende voorwaarden:

Wanneer de aangeslotene met pensioen gaat:

- moet de laatste werkgever een bouwonderneming zijn;
- moet de aangeslotene 15 rechthebbende legitimatiekaarten hebben, waarvan 5 voor de laatste 10 jaar, of 7 voor de laatste 15 jaar.

Is dat alles het geval, dan is er bij pensionering een tweeledige vergoeding:

1. het gespaarde aanvullende pensioen (in een kapitaal of rente), uitbetaald door Pensio B. Dit bedrag is afhankelijk van de dotaties en de rente.
2. Een bijkomende jaarlijkse vergoeding, uitbetaald door het FBZ, gelijk aan:
[aantal rechthebbende legitimatiekaarten vóór 2007 x € 1462,57] ÷ 27

De totale vergoeding komt minstens overeen met het bedrag van de vroegere pensioenrente (het vakantiegeld gepensioneerd): € 1462,57 bruto per jaar.

Overgangsmaatregelen voor niet-actieve bouwvakarbeiders

Hier gaat het om de inactieve arbeiders die op 31 december 2006 in één van de volgende stelsels zitten:

- bruggpensioen bouw;
- vakantiegeld invaliden;
- begeleidende maatregelen;
- rustpensioen en gerechtigd op de pensioenrente bouw (het vakantiegeld gepensioneerd).

Voor deze categorieën verandert niets. Eenmaal met pensioen, hebben zij recht op de jaarlijks pensioenrente van het FBZ. Die bedraagt € 1462,57 bruto (€ 1300,08 netto).

BIJ OVERLIJDEN

We onderscheiden vier situaties.

Nieuwe bouwvakker

Werknemer A. werkt nog maar net in de bouw. Hij zit niet in de overgangsregeling. A. overlijdt tijdens zijn actieve loopbaan. Het bedrag dat A. spaarde op zijn pensioenrekening bij Pensio B gaat naar de begunstigde erfgenaam onder de vorm van een driemaandelijks rente of kapitaal.

Dit zijn de begunstigden (in rangorde):

- de kinderen van de overleden aangeslotene (Indien er geen weduwe of wettelijk samenwonende partner is);

- de wettelijke erfgenamen tot de tweede graad van de overleden aangeslotene (indien er geen kinderen zijn).

Actieve bouwvakker in de overgangsregeling

Werknemer B. werkt al verschillende jaren in de bouw. Hij zit wel in de overgangs regeling. B. overlijdt tijdens zijn actieve loopbaan.

- De begunstigde(n) ontvangen het bedrag (rente of kapitaal) dat B spaarde op zijn pensioenrekening bij Pensio B, zelfde regeling als hierboven.

Inactieve bouwvakker

Werknemer C. werkt al een tijdje niet meer. Wat indien hij na 1.1.2007 overlijdt?

- C is met pensioen of met bruggpensioen;
- of hij ontvangt de maandelijks vergoeding "begeleidende maatregelen";
- of hij ontvangt jaarlijks het "vakantiegeld invaliden".

C. heeft niet gespaard bij Pensio B. Dat is immers pas op 1 januari 2007 gestart. Toch krijgt de weduwe een vergoeding van Constructiv: € 200 gedurende 10 jaar.

Huidige weduwen

Mevrouw D. was al weduwe op 31 december 2006.

Voor mevr. D. verandert er helemaal niets. Zij krijgt verder het vakantiegeld

weduwen volgens de vroegere afspraken.

D. PREMIE VOOR VERDER WERKEN NA 60 JAAR IN 2017 EN 62 JAAR IN 2018

2000 per jaar, en dit tot uw pensionering. Er moet hiervoor geen aanvraag gebeuren, dit gebeurt automatisch.

De vergoeding wordt door Constructiv geïntegreerd in het aanvullend pensioen.

5. RUSTDAGEN (CAO VAN 29 JUNI 2017 – ARBEIDSDUURVERMINDERING + ADVIES VAN 29 JUNI 2017 – VASTSTELLING VAN DE RUSTDAGEN VOOR DE JAREN 2018, 2019 EN 2020)

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 van toepassing op alle bouwondernemingen.

2018

Hoofdperiode: maandag 24 december 2018 tot en met maandag 31 december 2018.

Overige rustdagen in 2018: dinsdag 2 januari, woensdag 3 januari, donderdag 4 januari, vrijdag 5 januari, dinsdag 3 april, maandag 30 april en vrijdag 11 mei.

2019

Hoofdperiode: maandag 23 december 2019 tot en met dinsdag 31 december 2019.

Overige dagen in 2019: woensdag 2 januari, donderdag 3 januari, vrijdag 4 januari, vrijdag 19 april, vrijdag 31 mei en vrijdag 16 augustus.

2020

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

Overige dagen in 2020: donderdag 2 januari, vrijdag 3 januari, dinsdag 14 april, vrijdag 22 mei.

Collectieve sluiting

Tijdens de rustdagen mag er in de bouwsector niet worden gewerkt. Een uitzondering kan enkel gemaakt worden voor de arbeiders die:

- a) werken in een onderneming die gewoonlijk een periode van intense activiteit kent op het ogenblik van de rustdagen (bijvoorbeeld: chauffagisten, loodgieters, sneeuwuimers);
- b) belast zijn met de klantendienst bij handelaars in bouwmaterialen;

c) werken in de gevallen waar arbeid op zondag is toegestaan volgens de arbeidswet.

De arbeiders die tijdens deze dagen worden tewerkgesteld hebben recht op inhaalrustdagen:

- binnen de 6 weken in het geval van klantendienst (b) en toegelaten zondagarbeid (c);
- binnen de 7 maanden tijdens een periode van intense activiteit (a).

Voorwaarden:

Je hebt recht op de vergoeding voor de rustdagen wanneer je op die dagen in dienst bent van een bouwfirmen:

- normaal zou moeten gewerkt hebben;
- tijdelijk werkloos bent omwille van slecht weer, economische of technische redenen;
- ziek bent, op voorwaarde dat je voorafgaand minstens 1 dag effectief gewerkt hebt in de bouw, tijdens hetzelfde kalenderjaar.

Uitzonderingen:

de vergoeding wordt niet toegekend voor de rustdagen die vallen tijdens een periode van arbeidsongeval/beroepsziekte of van schorsing met wederzijdse instemming.

Uitbreiding: volledig werkloosheid.

Word je ontslagen in de periode van 60 dagen vóór het begin van de hoofdperiode, dan behoud je het recht op de vergoeding voor de rustdagen die er

op volgen, voor zover je werkloos blijft. Op voorwaarde dat je tewerkgesteld was met een contract voor onbepaalde tijd en dat je niet ontslagen werd wegens dringende redenen.

Schorsing van de opzeg:

De opzeggingstermijn, betekend door de werkgever, wordt geschorst tijdens de hoofdperiode.

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.

De vergoeding wordt door de vakbond betaald op basis van een betalingsformulier. Dit formulier wordt door Constructiv opgemaakt en vermeldt het aantal dagen waarop je recht hebt en het bedrag van de vergoeding.

Constructiv verstuurt dit formulier naar de werkgever, die ze tegen een bepaalde datum moet overhandigen.

Heb je de onderneming verlaten na de brugdagen, dan worden deze brugdagen betaald op basis van een afzonderlijk formulier dat rechtstreeks door Constructiv wordt opgestuurd.

6. GETROUWHEIDS- EN WEERVERLETZEGELS (CAO VAN 12 SEPTEMBER 2013 – TOEKENNING VAN GETROUWHEIDSZEGELS EN WEERVERLETZEGELS)

A. GETROUWHEIDSZEGELS

Alle bouwvakkers hebben recht op de getrouwheidszegels.

Bedrag = 9% van de brutolonen (aan 100%) die door de werkgever aan de RSZ werden aangegeven. Men neemt hierbij de brutolonen in aanmerking die verdiend werden in de periode: 1 juli 30 juni (= dienstjaar).

Voorbeeld:

De kaart met de zegels 2017 - 2018, die betaald wordt in november 2018, heeft betrekking op de brutolonen van 1 juli 2017 tot 30 juni 2018.

- Procedure: de PDOK stuurt het zegeldocument ten laatste op 31 oktober naar de arbeider. 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. De vakbond betaalt de kaart uit vanaf de maandag die voorafgaat aan 1 november (volgend op het einde van het dienstjaar).
- Zegeldocument niet ontvangen: op de vermelde data document niet ontvangen, verwittigt dan direct de vakbond.

Indien het niet ontvangen van het document te wijten is aan het in gebreke blijven van de werkgever, verzoekt de arbeider zijn werkgever om de situatie onmiddellijk recht te zetten. Bij het uitblijven van een regularisatie, dient er klacht neergelegd te worden bij de Inspectie Toezicht Sociale Wetten. Wanneer ook deze klacht zonder gevolg blijft, dan kan zes maanden na de voorziene afleveringsdatum een aanvraag worden ingediend bij het FBZ. Het Fonds zal dan een "geschillenkaart" opstellen voor de waarde van de niet ontvangen zegels. Deze geschillenkaart is slechts betaalbaar bij de volgende betalingsperiode.

- Werkgever in falings: wanneer de kaart niet werd overhandigd ingevolge een faillissement van de werkgever, dan moet een schuldvordering voor de zegels bij het FBZ worden ingediend binnen de 45 dagen na het faillissement. Deze procedure verloopt 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.

B. WEERVERLETZEGELS

De bouwvakkers die werken in bedrijven die onderhevig zijn aan weerverlet, hebben recht op de weerverletzegels (ruwbouw, wegebouw, dakbedekking,

...

= alle bedrijven met een RSZkencijfer 24 en/of 54).

De weerverletzegels zijn bedoeld als een forfaitaire compensatie van 50% van het gederfd loon voor de niet-begonnen of onderbroken arbeidsdag, ingevolge slecht weer. Zie hoofdstuk II, deel 2 "Tijdelijke werkloosheid".

Bedrag = 2% van de brutolonen (aan 100%) die door de werkgever aan de RSZ werden aangegeven.

Men neemt hierbij de brutolonen in aanmerking die verdiend werden in de periode: 1 januari - 31 december.

- Procedure: de PDOK stuurt ten laatste op 29 april de kaart naar de arbeiders. De vakbond betaalt de kaart uit in mei.
- Werkgever in gebreke, zie hierboven.
- Werkgever in faling, zie hierboven.

7. PROMOTIEVERGOEDING (CAO VAN 5 JULI 2012 – TOEKENNING VAN EEN PROMOTIEVERGOEDING VOOR HET BOUWBEDRIJF)

De promotievergoeding is een tussenkomst in de terugbetaling van een hypothe caire lening die door een arbeider uit de sector werd aangegaan.

Voorwaarden:

- een hypothe caire lening hebben aangegaan voor de aankoop, de bouw of de verbouwing van de woning of het appartement welke de hoofdverblijfplaats is van de aanvrager;
- De lening moet min. € 2.478,94 bedragen. De lening wordt slechts tot het plafond van € 69.000 in aanmerking genomen. Meerdere leningen die samen het plafond niet overschrijden, zijn mogelijk;
- op het ogenblik van de aanvraag in dienst zijn van een bouwfirma. Werklozen, langdurige zieken of slachtoffers van een arbeidsongeval of beroepsziekte, bruggepensioneerden en rechthebbenden op begeleidende maatregelen behouden hun rechten;
- ten minste 5 (of 7) rechthebbende legitimatiekaarten bewijzen tijdens de laatste 10 (of 15) jaar voor de aanvraag. In deze kaarten moet de rechthebbende kaart begrepen zijn van het dienstjaar waarin de aanvraag gebeurt. Voorbeeld: aanvraag op

1 november 2015 = de kaart 2015/2016 is noodzakelijk;

- arbeiders die 25 jaar of jonger zijn op het ogenblik dat de lening wordt afgesloten, zullen wanneer zij aan de voorwaarden voldoen de promotievergoeding ontvangen met een terugwerkende kracht van 2 jaar, beperkt evenwel tot het jaar van de lening.

Bedrag:

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

De betaling wordt stopgezet wanneer:

- de arbeider op wettelijk pensioen gaat;
- het bedrag minder dan € 12,39 bedraagt;
- de arbeider de bouwsector verlaat. Komt hij terug binnen de 3 jaar kan hij opnieuw van de vergoeding genieten. Komt hij terug na 3 jaar, dan moet hij een nieuw dossier indienen.

Procedure:

De vergoeding dient aangevraagd via de vakbond.

De aanvraag kan ten vroegste 1 jaar na het tekenen van de leningsakte bij de notaris, ingediend worden.

Voor elk jaar dat volgt op de toekenning van de eerste tussenkomst, dient de

arbeider tijdens het kwartaal waarin de verjaardatum van de hypothe caire lening valt, te voldoen aan de voorwaarden. Constructiv zal dit, naargelang de situatie waarin de arbeider zich bevindt nagaan op basis van:

- de gegevens van de DMFA aangiftes (indien de belanghebbende effectief is tewerkgesteld in de sector of zich bevindt in de hiermee gelijkgestelde gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst);
- de gegevens m.b.t. de volledige werkloosheid van de RVA (indien de belanghebbende volledig werkloos is);
- de interne gegevens van Constructiv (indien belanghebbende begunstigde is van het vakantiegeld voor invalide arbeiders of één van de sectorale regelingen van brugpensioen - SWT).

8. SYNDICALE PREMIE (CAO VAN 16 JUNI 2011 – TOEKENNING VAN EEN SOCIAAL VOORDEEL)

Bouwvakkers aangesloten bij een vakbond, hebben recht op een syndicale premie. Het bedrag is gelijk aan € 0,62 per gewerkte dag met een maximum van € 135 per jaar.

Worden gelijkgesteld met gewerkte dagen:

- vakantiedagen,
- rustdagen,

- alle dagen weerverlet,
- 20 dagen tijdelijke werkloosheid om andere reden (dit wordt opgetrokken tot 40 dagen als de regeling van 8 weken tijdelijke werkloosheid van kracht is),
- alle dagen voor het volgen van syndicale vorming/syndicale opdrachten,
- max. 5 dagen betaald educatief verlof,
- feestdagen, dagen klein verlet en de eerste week ziekte.

De referteperiode loopt vanaf 1 april van het voorgaand jaar tot en met 31 maart van het lopend jaar.

De premie wordt betaald in juni. De vakbond betaalt uit op basis van een document dat het FBZ verstuurt naar het thuisadres.

9. HOSPITALISATIEVERZEKERING

Bouwwerkers, die minstens 6 maanden in de bouw werken, hebben recht op een gratis hospitalisatieverzekering vanaf 1 januari 2010. De verzekering werkt met een derdebetalersstelsel: de ziekenhuisrekeningen worden rechtstreeks door de verzekering betaald. Elke bouwvakker krijgt hiervoor een kaart.

De "MediAssistancekaart" is het bewijs dat je verzekerd bent. De kaart wordt je thuis toegestuurd.

Bewaar de kaart. Deze heb je nodig bij hospitalisatie.

Welke kosten worden verzekerd?

- Hospitalisatie: onbeperkt verzekerd voor verblijfskosten, erelonen, onderzoeken, behandelingen, geneesmiddelen, prothesen en orthopedische apparaten (als de mutualiteit tussenkomt), verblijfskosten van de donor, plastische chirurgie wanneer medisch noodzakelijk voor herstel, mortuariumkosten, forfait voor thuisbevallingen en medisch materiaal.
- 1dagopnames in het ziekenhuis.
- Behandeling van 30 zware ziekten (kanker, diabetes, Parkinson, aids, ...). Ook als je hiervoor niet in een ziekenhuis moet verblijven.
- Dringend en medisch noodzakelijk vervoer.
- Psychische aandoeningen, palliatieve zorgen, ...

De verzekering wordt uitgebreid tot alle kosten van geneesmiddelen en raadplegingen van 1 maand voor tot 3 maanden na hospitalisatie (dit noemen we de pre en post periode). De kosten moeten rechtstreeks verband houden met de oorzaak van de ziekenhuisopname.

Ook de kosten van een onverwachte ziekenhuisopname in het buitenland komen in aanmerking.

Er is een volledig bijstandspakket en een repatriëring naar België.

Er is een franchise (bedrag dat je zelf moet betalen) van € 200 als je zelf kiest voor een éénpersoonskamer. (je moet geen franchise betalen wanneer je kiest voor een 2 of meerpersoonskamer).

Wat te doen bij een hospitalisering?

Twee weken voor een ziekenhuisopname neem je contact met het servicecenter van AG Insurance (078/15.50.30). Het nummer staat ook op je Medi Assistancekaart.

Het servicecenter begeleidt je dan verder. Je kunt je ziekenhuisopname ook melden via de website www.mediassistance.be (een aangifte per brief is ook mogelijk).

Je ontvangt een document dat je bij je opname afgeeft in het ziekenhuis.

- Bij een spoedopname moet jij of iemand uit je omgeving dit zo vlug mogelijk melden aan het servicecenter (078/15.50.30).
- De kosten voor en na hospitalisatie + zware ziekte worden terugbetaald als je een speciaal document naar de verzekeraar stuurt, met alle bewijsstukken erbij. Dit document vraag je aan bij het servicecenter (078/15.50.30). Of je kan het downloaden via www.hospitalisatiebouw.be

- Je meldt een ziekenhuisopname in het buitenland onmiddellijk aan "Inter Partner Assistance" (IPA) – 32(0) 78.15.11.70.

De medische kosten veroorzaakt door deelname aan stakingen zijn ook verzekerd, behalve deze die het gevolg zijn van een opzettelijke daad of een vrijwillige deelname aan een misdrijf.

Wanneer ben je niet meer aangesloten?

Als je 6 maanden niet meer in de bouwsector werkt, verlies je het recht op de hospitalisatieverzekering. Je hebt dan wel nog de mogelijkheid om de verzekering te behouden op eigen kosten. Het FBZ verstuurt hiervoor een brief.

Er kan ook een verzekering worden afgesloten voor de gezinsleden. De inhoud van deze verzekering is dezelfde als voor de bouwvakker zelf, met een aantal extra voordelen bij zwangerschap en hospitalisatie van het kind.

De aansluiting gebeurt best binnen de 3 maanden om te genieten van de voordelige bijdrage. Hierdoor kunnen de gezinsleden onmiddellijk aansluiten en zijn er geen medische formaliteiten.

Wanneer je het toetredingsformulier binnen de 3 maanden terugzendt en de bijdrage betaalt, dan geniet je van volgende voordelen:

- gezinsleden worden vanaf de dag waarop je aangesloten bent bij het medisch plan van de bouwsector eveneens aangesloten bij de hospitalisatieverzekering zonder medische formaliteiten;
- de wachttijd is beperkt tot 6 maanden: tijdens de eerste periode van 6 maanden worden hospitalisatiekosten alleen terugbetaald bij ongevallen of acute infecties;
- de gezinsleden zijn na 6 maanden volledig gedekt door de hospitalisatieverzekering;
- je betaalt de lagere jaarlijkse bijdrage)

Wat gebeurt er na de 3 maanden "bedenktijd"? - Laattijdige aansluiting

Wanneer de aansluiting (en betaling) niet gebeurt binnen de 3 maanden, zal de bijdrage 10% hoger zijn:

- gezinsleden moeten op voorhand een medische vragenlijst invullen. De vragen gaan voornamelijk over hun algemene gezondheidstoestand, gewoonten, vroegere ziekten of ongevallen, behandelingen, een ziekenhuisopname of operatie. Op basis van die gegevens zal de verzekeraar het risico beoordelen en de toetreding aanvaarden onder de beste voorwaarden of onder bijzondere voorwaarden (medische bijpremie, uitsluiting van voorafbestaande aandoeningen, voorlopige afwijzing, weigering);

- de gezinsleden zijn pas aangesloten op de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het verstrijken van een periode van 10 maanden te rekenen vanaf de datum waarop de aanvraag is ingediend en voor zover ze medisch aanvaard zijn.

Bijkomende informatie en de aansluitingsformulieren kunnen bekomen worden in onze regionale afdelingen.

HOOFDSTUK IV DE SYNDICALE DELEGATIE

Op 19 november 2015 werd binnen het PC voor de bouwsector een nieuwe CAO "Statuut van de syndicale afvaardigingen" afgesloten.

Dit verbeterd statuut SA maakt deel uit van de deal om GEEN SOCIALE VERKIEZINGEN te organiseren in de bouwsector. Er kunnen echter wel sociale verkiezingen worden georganiseerd in de ondernemingen die, naar gelang de aard van hun activiteiten, vallen onder één of meerdere paritaire comités, behalve PC 124 of PC 200. Bijvoorbeeld: onderneming met gemengde activiteiten: bouw en metaal, bouw en stoffering, ...

Diezelfde dag werd ook een additioneel protocol van akkoord 20152016 getekend, met name een engagement om geen kandidatenlijsten in te dienen en bijgevolg geen sociale verkiezingen te organiseren.

CAO VAN 19 NOVEMBER 2015 - STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGINGEN:

1. Toepassingsgebied
2. Algemene bepalingen
3. Duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging
4. Voorwaarden ter installatie en samenstelling van de syndiale afvaardiging
5. Aantal mandaten van de syndicale afvaardiging
6. Voorwaarden tot uitoefening van de functie
7. Procedure en installatie van de syndicale afvaardiging
8. Vergaderingen en informatie van de syndicale afvaardiging
9. Vergaderingen van de syndicale afvaardiging met het personeel
10. Faciliteiten en kredieturen toegekend aan de leden van de syndicale afvaardiging
11. Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging
12. Procedure ingeval van geschil
13. Tot het bezoeken van de bedrijven toegelaten personen
14. Bescherming van de syndicale afgevaardigden tegen ontslag
15. Slotbepaling

1. TOEPASSINGSGBIED

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en op de arbeiders die zij tewerkstellen. Onder "arbeiders" verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

2. ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 2. De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenden, gelet op de wederzijdse aanvaarding van het syndicaal feit, gelet ook op de representatieve waarde van de leden die zij groeperen en overwegende dat die behoren tot een sector waarvan de activiteit zodanig verschillende aspecten en structuren vertoont dat op grond daarvan bijzondere bepalingen op sociaal gebied noodzakelijk zijn en met name wat de syndicale afvaardigingen betreft, hebben in gezamenlijk overleg dienaangaande aangepaste bepalingen vastgelegd.

Art. 3. De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de ondernemingshoofden en zij maken er een erepunt van hun werk plichtsgetrouw uit te voeren. De werkgevers eerbiedigen de waardigheid van de werknemers en

zij maken er een erepunt van hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verplichten zich er toe hun vrijheid van vereniging en de uitbreiding van hun organisatie in de onderneming direct noch indirect te hinderen.

Art. 4. De werkgevers mogen generlei druk uitoefenen op het personeel om te beletten bij een vakbond aan te sluiten en mogen aan de ongeorganiseerde werknemers geen andere voorrechten toekennen dan aan de georganiseerde werknemers.

De vakorganisaties van de werknemers verbinden er zich toe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen die met de geest van deze overeenkomst stroken, te doen in acht nemen.

3. DUUR VAN HET MANDAAT VAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Art. 5.
§ 1. De leden van de syndicale afvaardiging worden aangewezen voor de periode tussen twee sociale verkiezingen waartoe door de regering wordt besloten. Een mandaat van een syndicaal afgevaardigde loopt van dag Y van de sociale verkiezingen tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen.

In het jaar voorafgaand aan de sociale verkiezingen wordt de exacte datum die als dag Y moet worden beschouwd in toepassing van deze CAO bepaald bij beslissing van het paritair comité bouwbedrijf.

§ 2. In afwijking van § 1. loopt het mandaat van een syndicaal afgevaardigde welke na dag Y van de sociale verkiezingen werd aangesteld, tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen.

§ 3. Zo de werkgever zich binnen de daartoe voorgeschreven termijn bepaald in art. 11 § 1, 8ste lid niet heeft verzet tegen de voordracht van één of meerdere kandidaten, worden deze beschouwd als aanvaard en hun mandaat loopt vanaf het ogenblik van de betekening van de kandidatuur tot dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen zoals bepaald in § 2.

§ 4. De vervanging van een vrijgekomen mandaat, gebeurt door de betrokken vakorganisatie volgens de procedure voorzien in art. 11.

§ 5. In de overige gevallen vangt het mandaat aan op de door het beperkt Paritair Comité vastgestelde datum zoals voorzien in art. 11 § 7.

§ 6. De mandaten zijn hernieuwbaar.

§ 7. De mandaten die op dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen verstrijken mogen geacht worden stilzwijgend te zijn hernieuwd wanneer geen enkel initiatief van de vakorganisatie die de syndicaal afgevaardigde heeft aangeduid werd geregistreerd.

Eén en ander onverminderd de mogelijkheid voor de werkgever, bij toepassing van de in artikel 11 gedetailleerde procedure, om zijn bezwaren te opperen ten aanzien van dergelijke vernieuwing. In casu ligt de termijn van één maand, gesteld voor het wegwerken van de moeilijkheden, voor het verstrijken van het bereiken van dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen conform § 1.

§ 8. Het mandaat van een syndicaal afgevaardigde eindigt en loopt tot dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen zoals bepaald in § 2. In afwijking hierop eindigt het mandaat:

a) terzelfdertijd als de arbeidsbetrekking in de volgende gevallen:

- afloop van de termijn,
- voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten,
- overlijden van de werknemer,
- overmacht,
- onderling schriftelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer,
- op het ogenblik dat de afgevaardigde, uit eigen beweging, de onderneming verlaat en dus geen deel meer uitmaakt van het personeel,

- op het ogenblik waarop de arbeider de onderneming verlaat wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd,
- op het ogenblik waarop de afgevaardigde wordt ontslagen om een dringende reden,
- op het ogenblik waarop de afgevaardigde door de werkgever wordt ontslagen om economische of technische redenen volgens de procedure bepaald bij artikel 27 of 28.

b) los van de arbeidsbetrekking (die dus kan worden voortgezet nadat het mandaat van de afgevaardigde is afgelopen) in de volgende gevallen:

- wanneer de afgevaardigde schriftelijk aan zijn werkgever te kennen geeft dat hij zijn mandaat niet langer wenst uit te oefenen,
- wanneer aan één of meer van de voorwaarden om de functie van syndicale afgevaardigde uit te oefenen, niet meer wordt voldaan,
- op het ogenblik waarop de werkgever (via zijn plaatselijke werkgeversorganisatie vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf) ervan in kennis wordt gesteld dat het mandaat van een afgevaardigde wordt ingetrokken door de vakorganisatie die hem als kandidaat heeft voorgedragen,
- bij de voorlopige keuring van de werken uitgevoerd door een tijdelijke vereniging, bedoeld in artikel 8 § 3, 2de lid,

- op dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen bepaald conform § 1 wanneer een of meer vereiste voorwaarden opdat verschillende juridische entiteiten worden gegroepeerd in een technische bedrijfseenheid niet meer is (zijn) vervuld overeenkomstig artikel 7.

4. VOORWAARDEN TER INSTALLATIE EN SAMENSTELLING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Art. 6.

§ 1. In de ondernemingen die in het kalenderjaar voorafgaand aan de dag Y zoals bepaald in artikel 5, § 1, minstens gemiddeld 30 arbeiders tewerkstellen, kan een syndicale afvaardiging geïnstalleerd worden.

§ 2. In afwijking van § 1. kan in de periode tussen twee sociale verkiezingen, zoals bepaald in artikel 5, § 1 eveneens een syndicale afvaardiging worden geïnstalleerd, voor zover de onderneming minstens gemiddeld 30 arbeiders tewerkstelde in de 12 maanden voorafgaand aan de vraag van één of meerdere vakorganisaties.

§ 3. Tussen twee sociale verkiezingen, zoals bepaald in artikel 5, § 1 kunnen de vakorganisaties bijkomende mandaten

voordragen indien in een periode van 12 maanden voorafgaand aan deze vraag het gemiddeld aantal tewerkgestelde arbeiders de bestaande drempel overschrijdt. Het aantal mandaten wordt verhoogd zoals bepaald in art 9 en ingediend volgens de procedure van art 11.

§ 4. Indien in de periode tussen twee sociale verkiezingen zoals bepaald in artikel 5,

§ 1, in een onderneming, het gemiddeld aantal arbeiders daalt waardoor de bestaande drempel ter bepaling van het totaal aantal toe te kennen mandaten syndicale afvaardiging niet meer bereikt wordt, blijft het aantal mandaten behouden tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen.

§ 5. Indien in de periode tussen twee sociale verkiezingen zoals bepaald in artikel 5,

§ 1, twee of meerdere ondernemingen fuseren, is het aantal mandaten in de gefusioneerde onderneming gelijk aan het totaal van het aantal mandaten van de fusionerende ondernemingen zoals vóór de fusie gekend in de zin van § 1, § 2, § 3 of § 4 en dit tot aan dag Y van de eerstvolgende sociale verkiezingen volgend op de fusie.

§ 6. Van het aantal arbeiders vermeld in § 1, § 2, § 3 en § 4 dient minstens 10% lid te zijn van één van de vakorganisaties die de overeenkomst ondertekenden; dit

quorum van 10% is vereist voor iedere vakorganisatie die wil deelnemen aan de samenstelling van een syndicale afvaardiging.

§ 7. Worden beschouwd als zijnde "tewerkgesteld", de personen die met een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst verbonden zijn met de werkgever alsook de uitzendkrachten uitgedrukt in voltijdse equivalenten, tewerkgesteld in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 tot vaststelling van de voorwaarden en de modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf.

§ 8. De werkgever dient in de maand januari van het jaar waarin dag Y valt zoals bepaald in artikel 5, § 1, het gemiddeld aantal en de lijst van de arbeiders welke hij tewerkstelt, schriftelijk kenbaar te maken aan de vakorganisatie(s) die hierom vragen.

§ 9. In afwijking van § 8. dient de werkgever in het kader van § 2, § 3, § 4 of § 5 eveneens het gemiddeld aantal en de lijst van de arbeiders welke hij tewerkstelt binnen de maand schriftelijk kenbaar te maken aan de vakorganisatie(s) die hierom vragen.

§ 10. Bij twijfel of betwisting kunnen de vakorganisaties informatie opvragen aan ConstructivFBZ over het gemiddeld aantal arbeiders door een onderneming tewerkgesteld.

Art. 7. Onder onderneming wordt verstaan de technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd:

- 1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- 2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeids reglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in 1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in 2), zullen de betrokken juridische entiteiten beschouwd worden als vormend een enkele technische

bedrijfseenheid behalve indien de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid in de zin het eerste lid van deze paragraaf. Dat vermoeden mag geen weerslag hebben op de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de nu bestaande organen.

Voor de groepering van verscheidene juridische entiteiten om een technische bedrijfseenheid te vormen in de zin van deze paragraaf moet tegelijk aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- 1) alle juridische entiteiten moeten onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het bouwbedrijf ressorteren;
- 2) het in de zin van art.6 § 7. aldus gegroepeerd personeelsaantal moet minstens 50 arbeiders bereiken.

Art. 8.

§ 1. Gelet op de uiteenlopende feitelijke toestanden die zich kunnen voordoen, dient men in ieder geval na te gaan of, op grond van de werkelijke structuren, een syndicale afvaardiging moet worden ingesteld op het niveau van de bouwplaatsen of op het niveau van de onderneming.

§ 2. In de ondernemingen die 30 tot 39 arbeiders tewerkstellen, mag een syndicale afvaardiging enkel op het niveau van de onderneming ingesteld worden.

§ 3. Wanneer de onderneming blijvend naar streek of zone is ingedeeld dan kunnen de syndicaal afgevaardigden dienovereenkomstig worden ingesteld, dit, onverminderd de bepalingen van § 2.

Hetzelfde geldt voor de bouwplaatsen waarvoor de installatie van een syndicale afvaardiging wegens de lange bouwtijd en het hoge aantal aldaar tewerkgestelde arbeiders gerechtvaardigd is: er moet een syndicale afvaardiging kunnen worden ingesteld zodra het gaat om een bouwplaats waarvoor mag verwacht worden dat daarop gedurende tenminste 6 maanden 40 of meer arbeiders zullen tewerkgesteld zijn. Hetzelfde geldt wanneer het gaat om een bouwplaats van een tijdelijke vereniging.

§ 4. Wanneer in eenzelfde bedrijf verscheidene syndicale afvaardigingen tegelijker tijd werken dan zullen, in onderling overleg tussen de bedrijfsdirectie en de syndi cale afvaardigingen, geschikte maatregelen moeten genomen worden met het oog op de nodige coördinatie bij het vervullen van de taken en opdrachten welke aan de syndicale afvaardigingen worden opgedragen. Met name wordt aan alle afgevaardigden van eenzelfde bedrijf de mogelijkheid geboden om met de bedrijfsdirectie tenminste eenmaal per kwartaal samen te komen. Een dergelijke vergadering wordt noodzakelijkerwijze eenmaal per jaar gehouden met dien

verstande ook dat men in de plaats van de kwartaalvergadering ieder kwartaal alle nuttige inlichtingen kan mededelen die door de directie, gecentraliseerd ofwel gedecentraliseerd zouden worden verstrekt.

5. AANTAL MANDATEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Art. 9.

§ 1. Het aantal effectieve leden van de syndicale afvaardiging wordt vastgesteld zoals hierna aangegeven:

- 30 tot 49 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden
- 50 tot 100 arbeiders: 6 effectieve afgevaardigden
- 101 tot 250 arbeiders: 10 effectieve afgevaardigden
- 251 tot 500 arbeiders: 14 effectieve afgevaardigden
- meer dan 500 arbeiders: 18 effectieve afgevaardigden

§ 2. In de ondernemingen met minstens 50 arbeiders wordt 1 mandaat plaatsvervangend afgevaardigde toegevoegd per begonnen schijf van 4 effectieve afgevaardigden per vakorganisatie

Als een effectieve syndicaal afgevaardigde verhinderd is kan een plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde de effectieve syndicaal afgevaardigde vervangen.

§ 3. Wanneer, in ondernemingen met minder dan 50 arbeiders, een effectieve afgevaardigde, wegens ziekte, arbeidsongeval of militaire dienstplicht meer dan een maand op het werk afwezig is, mag de betrokken vakorganisatie rechtstreeks een plaatsvervangend afgevaardigde aanwijzen die tijdelijk de functie van de afwezige afgevaardigde, voor de duur van zijn afwezigheid uitoefent.

Evenwel, deze afwezigheid van meer dan een maand wordt op meer dan drie maanden gebracht voor de ondernemingen welke 30 tot 39 werklieden tewerkstellen.

§ 4. De plaatsvervangende afgevaardigde bedoeld in § 2 en § 3 moeten voldoen aan de voorwaarden die gesteld worden aan een effectieve syndicale afgevaardigde.

§ 5. Wanneer verscheidene juridische entiteiten worden gegroepeerd om een technische bedrijfseenheid te vormen, wordt het aantal afgevaardigden bepaald met verwijzing naar het personeelsaantal van deze technische bedrijfseenheid.

De verdeling van het aldus verkregen aantal afgevaardigden tussen de verschillende juridische entiteiten die de technische bedrijfseenheid samenstellen gebeurt in verhouding tot het aantal in elke juridische entiteit tewerkgestelde arbeiders zonder dat het totaal aantal afgevaardigden, dat het

gevolg is van deze verdeling, hoger kan liggen dan het aantal afgevaardigden zoals vastgesteld in § 1.

§ 6. Onder voorbehoud van de bepalingen van artikel 8, § 3, indien tezelfdertijd verscheidene syndicale afvaardigingen ingesteld op bouwplaatsniveau werken, dan geeft de optelling van alle aldus aangewezen afgevaardigden het totale aantal afgevaardigden.

6. VOORWAARDEN TOT UITOEFENING VAN DE FUNCTIE

Art. 10. Om de functie van vakbondsafgevaardigde te kunnen vervullen, moet de betrokkene aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. Belg zijn of onderdaan van een Lidstaat van de Europese Unie of, voor de vreemdelingen van andere nationaliteit, sedert tenminste drie jaar regelmatig in België verblijven;
2. tenminste 18 jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat de aanwijzing voorafgaat en het bewijs leveren houder te zijn van tenminste één legitimatiekaart "rechthebbende" (niet noodzakelijkerwijs deze van het lopende dienstjaar);
3. sedert tenminste 6 maanden behoren tot het personeel dat door de syndicale afvaardiging zal moeten vertegenwoordigd worden;

4. voorgesteld zijn door één van de vakorganisaties die de overeenkomst ondertekenden;

5. voor de afgevaardigden in de ondernemingen met 30 tot 49 arbeiders: bij voorkeur gekozen worden onder de arbeiders die tenminste de kwalificatie van categorie III hebben.

7. PROCEDURE EN INSTALLATIE VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Art. 11.

§ 1. Wanneer aan de in artikel 6 bepaalde voorwaarden wordt voldaan in verband met de installatie van een syndicale afvaardiging, berust het initiatief voor die installatie bij de vakorganisaties.

Als zij na voorafgaand onderling overleg te hebben gepleegd zich akkoord verklaren over het aantal van hun respectieve vertegenwoordigers, worden de namen van de arbeiders waaruit de aldus vastgestelde afvaardiging bestaat, per aangetekend schrijven meegedeeld aan de betrokken werkgever.

Gelijktijdig wordt een kopie ter kennisgeving gezonden naar de plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is. Als de

onderneming aangesloten is bij deze plaatselijke werkgeversorganisatie, dan deelt deze laatste de tussenkomenende organisaties mee dat ze de onderneming vertegenwoordigt in alles wat betrekking heeft op de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Als het initiatief uitgaat van één enkele vakorganisatie, zonder dat er voorafgaand onderling overleg plaats had, deelt zij de andere vakorganisaties schriftelijk het aantal afgevaardigden mee die zij van plan is zelf aan te stellen.

De aldus in kennis gestelde vakorganisaties beschikken over zeven werkdagen om hun advies te laten kennen, met dien verstande dat het uitblijven van een antwoord als een goedkeuring wordt beschouwd.

Na het verstrijken van die termijn, wordt de samenstelling van de te installeren afvaardiging welke ofwel beperkt blijft tot de vertegenwoordigers van de organisatie die het initiatief nam, ofwel wordt aangevuld naar rata van de door de overige organisaties ingestuurde antwoorden, meegedeeld aan de werkgever op de in het 3de lid van deze paragraaf vastgestelde wijze.

Een afvaardiging die aanvankelijk onvolledig is, kan achteraf steeds worden aangevuld volgens dezelfde procedure.

De regelmatig voorgedragen kandidaten die aan de vereiste voorwaarden voldoen worden aanvaard, tenzij de werkgever een geldig motief heeft om dit niet te doen, welk motief dient te worden betekend aan de tussenkommende vakorganisaties binnen zeven werkdagen vanaf de ontvangst van het aangetekend schrijven.

Zo een geschil niet binnen een maand kan worden opgelost nadat een vakorganisatie aan de andere vakorganisaties het aantal van haar afgevaardigden of aan de werkgever de voorgestelde namen heeft betekend om een gedeeltelijke of volledige afvaardiging samen te stellen, wordt de in § 7 beschreven procedure toegepast.

§ 2. De vakorganisaties mogen niet meer kandidaten voordragen dan er open staande mandaten zijn.

§ 3. Bovendien als de werkgever overweegt een syndicaal afgevaardigde tijdelijk werkloos te stellen, dan brengt hij de vakorganisatie die hem heeft voorgedragen hiervan op de hoogte, wetende dat de afgevaardigden die in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst verder gewoon hun functie vervullen.

In de mate van het mogelijke zal de tijdelijke werkloosheid die geen aanleiding geeft tot volledige stopzetting van de activiteit van de onderneming, derwijze georganiseerd worden dat een

vertegenwoordiging van de syndicale afvaardiging verzekerd blijft.

In elk geval mag de duurtijd van de tijdelijke werkloosheid waaraan de syndicale afgevaardigde wordt blootgesteld niet hoger liggen dan het gemiddelde van de andere arbeiders behorend tot hetzelfde beroep of dezelfde groep. Bij overtreding moet de werkgever het normale loon betalen. De vaststelling van overtreding zal gebeuren door een verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en dit op basis van cijfers beschikbaar gesteld door ConstructivFBZ.

De informatie die de werkgever daartoe dient te verstrekken wordt verder bepaald in art. 15, 3°

§ 4. Wijzigingen in de samenstelling van de syndicale afvaardiging worden overeen komstig de bij dit artikel voorgeschreven procedure ingediend.

§ 5. De kandidaturen welke worden ingediend zonder de in dit artikel voorgescreven regels in acht te nemen, zijn ongeldig en geven geen aanleiding tot de in de artikelen 26 tot en met 28 bepaalde bescherming tegen ontslag.

§ 6. Voor de regelmatig aangewezen kandidaten begint de in de artikelen 26 tot en met 28 bepaalde bescherming tegen ontslag te lopen vanaf de postdatum vermeld op het aangetekend schrijven waarvan sprake in § 1., 2de lid

Wat de betwiste kandidaturen betreft, blijft de bescherming tegen ontslag van kracht gedurende de hele verzoeningsprocedure, zoals bepaald in § 7.

Deze bescherming tegen ontslag eindigt vanaf het ogenblik dat de verzoeningsprocedure leidt tot het intrekken van de betwiste kandidatuur.

§ 7. Zo de moeilijkheden waarvan sprake in de voorafgaande paragrafen, niet op het gewestelijk vlak kunnen worden opgelost binnen de daarvoor bepaalde maand, wordt de kwestie ter kennis gebracht van de Voorzitter van het Paritair Comité op initiatief van de meest gerede partij.

De Voorzitter treft alle nuttig geachte maatregelen, inclusief de eventuele samen roeping van een beperkt Paritair Comité, waarvan de samenstelling telkens aan de partijen wordt overgelaten, zodat binnen de volgende maand uitspraak kan worden gedaan.

Art. 12. Wanneer overeenkomstig artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst een vakbondsorganisatie overweegt om afgevaardigden voor te stellen op het niveau van een technische bedrijfseenheid, maakt deze vakbondsorganisatie haar bedoeling om verschillende juridische entiteiten te groeperen om een technische bedrijfseenheid te vormen per aangetekende brief bekend.

Deze aangetekende brief wordt gezonden naar de andere vakorganisaties en naar elke door de overwogen groepering betrokken juridische entiteit.

Gelijktijdig wordt een kopie ter kennisgeving gezonden naar de plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is. Als de onderneming aangesloten is bij deze plaatselijke werkgeversorganisatie, dan deelt deze laatste de tussenkommende organisaties mee dat ze de onderneming vertegenwoordigt in alles wat betrekking heeft op de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De overige vakorganisaties en de door de overwogen groepering betrokken juridische entiteiten beschikken over zeven werkdagen om hun advies te laten kennen. De termijn van zeven werkdagen wordt geschorst door de dagen van collectieve sluiting van een of meer door de groepering betrokken juridische entiteiten en door de rustdagen die tijdens de eindejaarsperiode worden toegekend.

Indien een of meer door de overwogen groepering betrokken juridische entiteiten niet akkoord kunnen gaan met de groepering, informeren zij de vakbondsorganisatie die de aangetekende brief heeft ondertekend en zenden zij een kopie naar de overige

vakbondsorganisaties. Zij informeren hierover tevens de plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is.

In dat geval proberen de verschillende partijen zich op plaatselijk vlak te verzoenen. Is op lokaal vlak geen verzoening mogelijk, dan wordt gebruik gemaakt van de procedure zoals bepaald in artikel 11, § 7.

Na deze procedure ligt het initiatief om een syndicale afvaardiging te installeren in een technische bedrijfseenheid die verschillende juridische entiteiten groepeerd bij de vakorganisaties, conform de regels van artikel 11 van deze overeenkomst.

8. VERGADERINGEN EN INFORMATIE AAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Art. 13.

§ 1. De werkgever of zijn vertegenwoordiger, organiseert maandelijks 3 aparte vergaderingen, elk met een eigen agenda, voor de volgende 3 verschillende overlegorganen:

1. overleg met betrekking tot de materies die behoren tot de bevoegdheden van de syndicale afvaardiging;
2. overleg met betrekking tot de materies die behoren tot de bevoegdheden van het Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), conform de

bevoegd heden welke volgende de geldende regelgeving behoren tot het CPBW;

3. overleg met betrekking tot de materies die behoren tot de bevoegdheden van de OndernemingsRaad (OR), conform de bevoegdheden welke volgende de geldende regelgeving behoren tot de OR.

§ 2. Onverminderd § 1 organiseert de werkgever die deel uitmaakt van een Belgische of Europese groep, samen met de werkgevers van alle Belgische juridische entiteiten die deel uitmaken van deze groep, periodieke vergaderingen (minstens 1 maal per jaar) waarop de syndicale afgevaardigden van de verschillende Belgische juridische entiteiten uitgenodigd worden. Elke Belgische juridische entiteit is vertegenwoordigd door de werkgever of zijn vertegenwoordiger.

Art. 14. De effectieve en plaatsvervangende syndicaal afgevaardigden kunnen deelnemen aan de voorvergaderingen van de vergaderingen bedoeld in art.13.

Art. 15. De werkgever of zijn vertegenwoordiger bezorgt elke maand voorafgaand aan de vergaderingen vermeld in artikel 13 volgende schriftelijke informatie over:

1. onderaannemingen en dit in het kader van de strijd tegen de deloyale concurrentie: de identiteit van de

onderaannemers, de voorziene duurtijd van hun onderaanneming, de plaats waar deze onderaannemers werken uitvoeren en de omschrijving van de specifieke activiteiten ervan. In geval de eigen activiteit van de onderneming wordt uitbesteed aan een onderaannemer, ontvangt de syndicale afvaardiging daarenboven volgende informatie per betreffende onderaannemer: het aantal tewerkgestelde werknemers en de flexibiliteitsmaatregelen waarvan de onderaannemer gebruik maakt.

2. uitzendkrachten: informatie per werf, per functie, per categorie en per motief
3. tijdelijke werkloosheid: informatie per werf, per functie en per categorie

Art. 16. Er zal in de onderneming in overleg een huishoudelijk reglement uitgewerkt worden met concrete bepalingen rond de wijze waarop de tijdstippen en bepalingen van op zijn minst art. 13, 14, 15, 18, § 1, § 3 en § 4, 25 en 26 worden opgenomen.

9. VERGADERINGEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING MET HET PERSONEEL

Art. 17. De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen doen aan het personeel of aan de door haar in de onderneming

vertegenwoordigde vakorganisaties. De vergaderingen welke door de syndicale afgevaardigden worden georganiseerd met alle of een deel van de personeelsleden mogen gehouden worden tijdens de rusttijden. In uitzonderingsgevallen en met voorafgaande instemming van het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordiger mag de vergadering, gedurende een telkens vooraf bepaalde tijd, ook worden voortgezet tijdens de werkuren wanneer een welbepaalde en dringende mededeling moet gedaan worden aan het personeel. De werkgever mag deze toestemming niet naar eigen willekeur weigeren.

10. FACILITEITEN EN KREDIETUREN TOEGEKEND AAN DE LEDEN VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Art. 18.

§ 1. De leden van de syndicale afvaardiging houden elke maand drie vergaderingen (SA, CPBW, OR) met het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde.

De modaliteiten van samenroepen worden bepaald in het huishoudelijk reglement op ondernemingsvlak

Tijdens de vergaderingen van de syndicale afvaardiging met de directie moet kunnen gerekend worden op

de aanwezigheid van een persoon die gemachtigd is namens het bedrijf verbintenissen aan te gaan of, in geval van groepering van meerdere juridische entiteiten tot een technische bedrijfseenheid, van een of meer personen die gemachtigd zijn om verbintenissen aan te gaan namens de verschillende juridische entiteiten die de technische bedrijfseenheid vormen.

§ 2. De syndicale afvaardiging heeft het recht in de loop van de maand te beschikken over kredieturen aan te wenden tijdens de werkuren op ogenblikken die in akkoord met het ondernemingshoofd of diens vertegenwoordiger worden bepaald, die niet systematisch en ongemotiveerd kan weigeren.

Deze kredieturen worden toegekend aan de mandaten en als volgt vastgesteld, volgens het aantal tewerkgestelde arbeiders waarvoor de syndicale afvaardiging bevoegd is:

- 30 tot 39 arbeiders: 6 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- 40 tot 49 arbeiders: 10 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- 50 tot 100 arbeiders: 48 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- 101 tot 250 arbeiders: 80 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- 251 tot 500 arbeiders: 112 uur per maand in totaal en per afvaardiging
- meer dan 500 arbeiders: 144 uur per maand in totaal en per afvaardiging.

Elke vakorganisatie bepaalt zelf hoe ze het aantal kredieturen onder haar afgevaardigden verdeelt.

Commentaar

De verdeling van het aantal kredieturen onder elke vakorganisatie moet als volgt begrepen worden:

In een bedrijf met meer dan 500 arbeiders waarin 3 vakorganisaties vertegenwoordigd zijn met volgende verdeling van het aantal mandaten:

- vakorganisatie 1: 5 effectieve mandaten op een totaal van 18;
- vakorganisatie 2: 4 effectieve mandaten op een totaal van 18;
- vakorganisatie 3: 3 effectieve mandaten op een totaal van 18;

worden de kredieturen als volgt toegekend per vakorganisatie:

- vakorganisatie 1: 60 uren (5/12e van 144 uren)
- vakorganisatie 2: 48 uren (4/12e van 144 uren)
- vakorganisatie 3: 36 uren (3/12e van 144 uren).

Elke vakorganisatie beslist autonoom hoe ze haar eigen aantal kredieturen verdeelt onder haar afgevaardigden.

Bijvoorbeeld voor vakorganisatie 3:

- 12 uren per afgevaardigde;
- ofwel 8 uren per afgevaardigde voor de 2 eerste afgevaardigden en 20 uren voor de 3e afgevaardigde;

- ofwel 36 uren voor de 1e afgevaardigde en 0 uur voor de 2 laatste afgevaardigden;
- ofwel ... een andere verdeling.

Worden niet aangerekend op de kredieturen:

- de tijd besteed aan de voorvergaderingen (SA, CPBW, OR) en de vergaderingen met de directie, welke vergaderingen tijdens de werkuren, zonder loonverlies voor de belanghebbenden, moeten worden gehouden;
- de tijd besteed aan opdrachten die behoren tot de taken van het comité voor preventie en bescherming van het werk en van de ondernemingsraad. De nodige tijd voor deze taken wordt aangewend tijdens de werkuren op ogenblikken die in akkoord met het ondernemingshoofd of diens vertegenwoordiger worden bepaald, die niet systematisch en ongemotiveerd kan weigeren.

Wanneer verscheidene juridische entiteiten zijn gegroepeerd binnen een technische bedrijfseenheid overeenkomstig artikel 7 wordt het aantal kredieturen bepaald volgens het personeelsaantal van deze technische bedrijfseenheid. De verdeling van de kredieturen tussen de verschillende juridische entiteiten die de technische bedrijfseenheid samenstellen gebeurt in verhouding tot het aantal in elke juridische entiteit tewerkgestelde

arbeiders, zonder dat het aantal kredieturen, vastgesteld volgens deze verdeling, hoger kan liggen dan het aantal kredieturen zoals vastgesteld in de 2de alinea van deze paragraaf.

§ 3. De werkgever stelt faciliteiten ter beschikking die nodig zijn voor de uitoefening van de taken die behoren tot de bevoegdheid van het comité voor preventie en bescherming op het werk en van de ondernemingsraad.

De werkgever stelt eveneens moderne communicatiemiddelen ter beschikking van de afgevaardigden. Zonder dat deze opsomming limitatief is stelt de werkgever in dit kader bijvoorbeeld een PC met internetverbinding, een GSM en een lokaal of gelijkwaardige faciliteiten ter beschikking van de afgevaardigden. Het huishoudelijk reglement kan deze faciliteiten verder preciseren.

Indien de werknemer zijn eigen GSM voor zijn taken van afgevaardigde gebruikt, heeft hij recht op een terugbetaling van die kosten eigen aan de werkgever, forfaitair geraamd op € 120,00 per jaar. Deze terugbetaling van kosten gebeurt jaarlijks in de maand juli. Bij gebrek aan een volledig jaar wordt een prorataregel toegepast (€ 10,00 per volledige maand). Deze bepalingen hebben een aanvullend karakter. Zij doet geen afbreuk aan de bepalingen die van kracht zijn in de ondernemingen op de datum waarop deze bepaling in werking treedt.

§ 4. De door de syndicale afgevaardigden aan deze verschillende prestaties gewijde tijd, wordt beloond op basis van wat zij zouden verdiend hebben indien zij normaal hadden gewerkt.

De werkgever staat in voor het transport van de afgevaardigde(n), die zich moet(en) begeven naar verschillende bouwplaatsen of naar de zetel van het bedrijf moet(en) komen; de duur van de verplaatsing kan niet van de kredieturen afgetrokken worden. Het huishoudelijk reglement kan de wijze van het vervoer verder preciseren.

§ 5. Wanneer onder de auspiciën van het ConstructivNAVb een manifestatie georganiseerd wordt ter intentie van de syndicale afgevaardigden van een bepaalde streek, dan stellen de werkgevers, bij wie deze syndicale afgevaardigden tewerkgesteld zijn, hen in de gelegenheid hieraan deel te nemen, zonder dat deze deelneming een vermindering van hun normaal loon of van de kredieturen ten gevolge kan hebben.

11. BEVOEGDHEID VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Art. 19. De syndicale afvaardiging heeft tot taak:

- de arbeider die langs hiërarchische weg rechtstreeks een klacht wenst

in te dienen of heeft ingediend bij de directie van de onderneming, zone of bouwplaats, nopens de toepassing van de wetten, de besluiten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement of de individuele arbeidsovereenkomst, desgewenst bij te staan of te vertegenwoordigen;

- bij de directie van de onderneming, zone of bouwplaats, klacht in te dienen wanneer een door de werknemer direct ingediend verzoek zonder gevolg is gebleven;
- alle collectieve klachten of wensen aan de directie van de onderneming, zone of bouwplaats, voor te leggen en te bespreken;
- toezicht te houden op de naleving van de wetten, besluiten en collectieve arbeidsovereenkomsten of het arbeidsreglement dat in de onderneming van toepassing is;
- te waken over de toepassing van de loonschalen en de criteria betreffende de verschillende graden van beroepskwalificatie;
- het sociaal klimaat in de onderneming te bevorderen en telkens tussenbeide te komen wanneer dit in het gedrang wordt gebracht;
- alle bevoegdheden en taken uit te voeren, die behoren tot de bevoegdheid van de Ondernemingsraden en van de Comités voor preventie en bescherming op het werk, waartoe zij over de nodige faciliteiten beschikken; daartoe wordt aan de syndicale afvaardiging alle wettelijke

voorzien informatie medegedeeld onder meer wanneer ondernemingen of zelfstandigen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren;

- de grondregels na te leven die in de nationale akkoorden betreffende de syndicale afvaardigingen zijn neergelegd;
- voor de ondernemingen bedoeld in artikel 1 van de wet van 21 februari 1985 tot hervorming van het bedrijfsrevisoraat erover te waken dat deze wet wordt toegepast;
- de ledenwerknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aanwijzen overeenkomstig artikel 13 van de CAO nr 62 van de Nationale Arbeidsraad;
- de ledenwerknemers van de Europese Ondernemingsraad aanwijzen overeenkomstig artikel 29 van de CAO nr 62 van de Nationale Arbeidsraad.
- in het kader van de uitzendarbeid wegens tijdelijke vermeerdering van het werkvolume, toestemming te geven;
- in het kader van uitzendarbeid bij vervanging van een werkonbekwame werk nemer, de melding ervan te ontvangen van de werkgever en de controle uit te oefenen bij het einde van de werkonbekwaamheid van de vaste werknemer;
- de uitzendkracht tewerkgesteld in de onderneming desgewenst bij te staan met het oog op de naleving van de arbeidsvoorwaarden en de collectieve arbeidsovereenkomsten

van toepassing in de bouwnijverheid;

- de ledenwerknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aanwijzen overeenkomstig artikel 9, § 2 van de CAO nr 84 van de Nationale arbeidsraad;
- de ledenwerknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aanwijzen overeenkomstig artikel 28 van de CAO nr 84 van de Nationale arbeidsraad;
- de ledenwerknemers van het toezichthoudend of bestuursorgaan aanwijzen overeenkomstig artikel 48 van de CAO nr 84 van de Nationale arbeidsraad.

De syndicale afvaardiging moet op de hoogte worden gehouden van de resultaten van haar bemoeiingen en wordt tevens in kennis gesteld van het gevolg dat daaraan gegeven werd, voor zover het gaat om problemen die tot haar bevoegdheid behoren.

De syndicale afvaardiging zal worden ingelicht ten laatste binnen de 24u die volgt op het ontslag van een personeelslid.

Art. 20. De syndicale afvaardiging van de hoofdaannemer heeft in het kader van zijn opdracht van comité voor preventie en bescherming op het werk ook als opdracht te waken over de informatie van de werknemers over de veiligheidsplannen per bouwplaats. De syndicale afgevaardigden moet in kader van zijn taken CPBW minstens één maal per maand de werven kunnen bezoeken.

Art. 21. De syndicale afvaardiging houdt toezicht op het principe dat het werk dat normaal verricht wordt door de arbeiders die tijdelijk werkloos worden gesteld, niet wordt uitbesteed aan een onderaanneming en/of uitgevoerd door derden.

Art. 22. Met de bedoeling mogelijke misbruiken tegen te gaan, wordt de buitengewone combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren gecontroleerd door de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis door de arbeiders.

Art. 23. De syndicale afvaardiging alsmede het bedrijf kunnen zich laten bijstaan door hun respectieve plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is:

- voor de interpretatie van de wetten, besluiten, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen of individuele arbeidsovereenkomsten;
- bij een geschil tussen de syndicale afvaardiging en de directie van het bedrijf, de bouwplaats of de zone.

12. PROCEDURE INGEVAL VAN GESCHIL

Art. 24. Onverminderd de bepalingen vermeld in artikel 11 worden de

geschillen, in verband met de toepassing van enig artikel van deze overeenkomst, behandeld zoals hierna wordt omschreven:

- het probleem wordt ter kennis gebracht van de plaatselijke betrokken werknemers en plaatselijke werkgeversorganisatie waarbij het bedrijf is aangesloten en die in het paritair comité vertegenwoordigd is die de overeenkomst ondertekenden, die trachten een oplossing in der minne te vinden;
- zo de moeilijkheid niet op deze wijze kan worden opgelost, dan doet de meest gereede partij een beroep op de tussenkomst van een beperkt paritair comité waarvan de samenstelling telkens wordt overgelaten aan de partijen, terwijl dit comité zo snel mogelijk door de Voorzitter van het Paritair Comité wordt samengeroepen. De notulen van deze vergadering vermelden eventueel dat een bepaalde partij de door de overeenkomst voorgeschreven regels niet heeft nageleefd. Als ernstige overtreding van die regels worden beschouwd:
 - de weigering in te gaan op de oproepingen en geldig deel te nemen aan de vergaderingen georganiseerd door de Voorzitter van het Paritair Comité in overleg met de ondertekenende organisaties;
 - het overgaan tot staking of lockout tijdens de verzoeningsprocedure.

13. TOT HET BEZOEKEN VAN DE BEDRIJVEN TOEGELATEN PERSONEN

Art. 25.

§ 1. De van de ondertekenende organisaties deel uitmakende leden van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf hebben vrije toegang tot de plaatsen waar werken uitgevoerd worden door ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorteren en wel op het ogenblik waarop die werken in uitvoering zijn.

§ 2. Bovendien wordt jaarlijks een lijst opgesteld waarin per streek de namen worden vermeld van het vast personeel der bovengenoemde organisaties, lijst die door het Paritair Comité wordt goedgekeurd. De personen op deze lijst vermeld genieten dezelfde rechten als de in § 1 vermelde personen.

Voor hun bezoek moeten de betrokken personen het bedrijfshoofd of zijn vertegenwoordigers van hun komst verwittigen.

14. BESCHERMING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN TEGEN ONTSLAG

Art. 26. Tijdens de duur van zijn mandaat geniet de effectieve en plaatsvervangende syndicale afgevaardigde de bescherming tegen

ontslag bepaald in artikel 27 of 28. Zijn tewerkstelling op een welbepaalde post of werkpunt wordt geregeld door overleg tussen het ondernemingshoofd en de syndicale afvaardiging.

Art. 27. Procedure wanneer geen Comité voor Preventie en Bescherming op het werk wordt opgericht in de onderneming

Overeenkomstig artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, is de syndicale afvaardiging ermee belast de opdrachten van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk uit te oefenen wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht.

In dat geval genieten de effectieve en plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk, zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen en haar uitvoeringsbesluiten.

Deze bescherming vangt aan op het tijdstip bedoeld in artikel 11, § 6 en loopt af overeenkomstig artikel 5, § 8 terzelfdertijd als het mandaat van de

vakbondsafgevaardigde, onverminderd de andersluidende bepalingen in deze overeenkomst die tot gevolg hebben dat de bescherming wordt verlengd na afloop van het mandaat.

Tijdens de hierboven bedoelde beschermingsperiode kunnen de vakbondsafgevaardigden slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Art. 28.

§ 1. Procedure wanneer een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk is opgericht.

Wanneer in de onderneming een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk is opgericht, genieten de effectieve en plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging de volgende bescherming tegen ontslag.

De werkgever die voorneemt een syndicale afgevaardigde te ontslaan om gelijk welke reden met uitzondering van dringende redenen, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging en de vakorganisatie die de afgevaardigde als kandidaat heeft voorgedragen. Deze verwittiging geschiedt per aangetekend schrijven dat

uitwerking heeft op de derde werkdag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken vakorganisatie beschikt over een termijn van zeven werkdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling geschiedt per aangetekend schrijven. De periode van zeven werkdagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever verzonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de vakorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval voor te leggen aan het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf. De maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende zestig dagen vanaf de aanvraag om tussenkomst.

§ 2. Sanctie

Indien de werkgever een syndicale afgevaardigde onrechtmatig ontslaat heeft de ontslagen afgevaardigde recht op een vaste vergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan:

- twee jaar loon wanneer de afgevaardigde minder dan 10 jaar in de onderneming werkzaam is;

- drie jaar loon wanneer de afgevaardigde van 10 tot minder dan 20 jaar in de onderneming werkzaam is;
- vier jaar loon wanneer de afgevaardigde 20 jaar of langer in de onderneming werkzaam is.

De vergoeding die verschuldigd is aan de afgevaardigde in de onderneming met 30 tot 49 arbeiders wordt evenwel eenvormig bepaald op twee jaar loon.

§ 3. Dringende redenen

Bij ontslag om dringende redenen wordt de syndicale afvaardiging alsmede de vakorganisatie die de betrokken afgevaardigde heeft voorgedragen daarvan onmiddellijk in kennis gesteld.

Dezelfde vergoeding als bepaald in § 2 moet worden uitbetaald wanneer de overeenkomst wordt beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijk beëindigen van de overeenkomst waarvan de geldigheid door de arbeidsgerechten wordt erkend.

Dit is eveneens het geval wanneer de werkgever de afgevaardigde wegens dringende redenen heeft ontslagen en de bevoegde rechtbank het ontslag ongegrond verklaart.

15. SLOTBEPALING

Art. 29.

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 10 september 2015 (registratienummer: 129440/CO/124) gesloten in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf houdende statuut van de syndicale afvaardigingen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016. Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door één der partijen mits opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf

§2. De mandaten van de syndicale afgevaardigden die werden aangewezen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2004 (registratienummer 71692/CO/1240000) worden beschouwd als zijnde stilzwijgend hernieuwd voor de termijnen die zijn vastgesteld door deze collectieve arbeidsovereenkomst als de werkgever zich niet heeft verzet tegen deze hernieuwing binnen de termijn vastgesteld door artikel 5 § 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V

WELZIJN VAN DE WERKNEMERS OP HET WERK

(Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk)

INLEIDING

Welzijn op het werk definieert men als het geheel van factoren met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd: veiligheid op het werk, de bescherming van de gezondheid van de werknemer, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de werkplaatsen en de door de bedrijven getroffen milieumaatregelen.

Iedere werkgever moet een welzijnsbeleid voeren dat gericht is op het waarborgen van het welzijn van de werknemers. Dit beleid is gebaseerd op algemene beginselen: het vermijden van risico's, de risico's uitschakelen of bij de bron verminderen, het bij voorkeur opteren voor collectieve beschermingsmaatregelen, toezien op de informatie en de vorming van werknemers.

De codex over het welzijn op het werk bevat alle uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij

de uitvoering van hun werk (met uitzondering van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen).

In 2017 werd de structuur van de codex grondig gewijzigd. De codex over het welzijn op het werk bestaat nu uit 10 boeken, die verder onderverdeeld worden in titels, hoofdstukken en afdelingen en, waar nodig, ook onderafdelingen.

Op basis van deze structuur werd er gekozen voor een nummering van de artikelen die de logica van de opbouw van de codex volgt. Het eerste cijfer, dat een Romeins cijfer is, verwijst naar het boek waartoe het artikel behoort. Het tweede cijfer, dat een Arabisch cijfer is, verwijst naar de titel van het boek waartoe het artikel behoort. Na een horizontale streep volgt dan per titel een doorlopende nummering.

Nog in 2017 werd er een wijziging doorgevoerd van de CAO van 10 maart 2016 betreffende de humanisering van de arbeid. Door een aanpassing van de wetgeving zullen vanaf nu ook voor werven met een mobiel karakter of grote geografische spreiding kleine mobiele sociale voorzieningen met toilet, refter en kleedkamer moeten worden ingezet.

1. COMITE VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (KB VAN 3 MEI 1999 BETREFFENDE DE OPDRACHTEN EN DE WERKING VAN HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK)

De syndicale afvaardiging in de bouw oefent de bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk uit. De opdrachten van het comité voor preventie en bescherming op het werk staan in het koninklijk Besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten de werking van het Comité PBW (B.S. 10 juli 1999).

Deze bepalingen zijn in werking getreden op 20 juli 1999 en vormen titel II "Organisatorische structuren"; Hoofdstuk IV. De comités voor preventie en bescherming op het werk, van de Codex op het welzijn op het werk.

2. DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (KB VAN 27 MAART 1998 BETREFFENDE DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK)

2.1. ORGANISATIE VAN EEN INTERNE DIENST PBW

In elke bouwonderneming moet er

een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (dienst PB) bestaan, ongeacht het aantal tewerkgestelde arbeiders. Deze dienst wordt opgericht door de werkgever. De leiding van de dienst PB wordt toevertrouwd aan een preventieadviseur.

De leiding mag ook toevertrouwd worden aan een arbeidsgeneesheer die deel uitmaakt van de interne dienst op voorwaarde dat een afdeling gezondheidstoezicht binnen deze dienst werd opgericht, eventueel bijgestaan door één of meerdere adjuncten. Het hoofd van de dienst PB hangt rechtstreeks af van de werkgever of de persoon die instaat voor het dagelijks beheer van het bedrijf.

De werkgever bepaalt, na voorafgaand advies van het Comité PBW:

- de wijze van samenstelling van de IDPBW
- de technische en wetenschappelijke middelen, de lokalen en financiële middelen alsook het administratief personeel dat ter beschikking gesteld wordt van de IDPBW.

Enkel veiligheidsexperten met een vormingsniveau I of II en de arbeidsgeneesheren kunnen als preventieadviseurs beschouwd worden. De werkgever bepaalt, na voorafgaand akkoord van het Comité PBW, de duurtijd van de minimale prestaties van de preventieadviseurs. De Interne

Dienst PBW wordt samengesteld opdat zij al haar taken multidisciplinair kan uitoefenen.

De toepassing hiervan is mogelijk door beroep te doen op alle preventieadviseurs en experts in de verschillende domeinen van het welzijnsbeleid.

De verschillende disciplines binnen een IDPBW worden door de werkgever bepaald, na advies van het Comité PBW. Elke onderneming moet over tenminste 1 preventieadviseur beschikken, belast met de leiding van de dienst.

In de ondernemingen met minder dan 20 werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen. Indien de interne dienst niet alle wettelijke opdrachten kan uitvoeren moet de werkgever aanvullend beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

2.2. TAKEN VAN DE INTERNE DIENST PBW

Aantal werknemers	Groep	Vorming PA belast met de leiding van de interne dienst PBW	Vorming overige PA
Meer dan 200	A	Niveau I	Niveau II
Tussen 50 en 199	B	Niveau II	Niveau III (basisvorming)
Minder dan 50	C	Niveau III (basisvorming)	Niveau III (basisvorming)

De Interne Dienst

- staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en alle andere preventiemaatregelen en activiteiten.
- mag eveneens de opdrachten inzake gezondheidstoezicht uitoefenen (onder bepaalde voorwaarden).
- werkt samen met de Externe Dienst, telkens wanneer op die dienst een beroep wordt gedaan.
- heeft als opdracht de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij te staan in de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van het beleid bepaald door het dynamisch risicobeheersingsysteem.

In het kader van dit dynamisch risicobeheersingsysteem heeft de Interne Dienst volgende opdrachten:

- 1) in verband met de risicoanalyse:
 - a) medewerken aan de identificatie van de gevaren;
 - b) advies verlenen over de resultaten die voortvloeien uit het vaststellen en nader bepalen van de risico's, en maatregelen voorstellen teneinde over een permanente risicoanalyse te beschikken;
 - c) advies verlenen en voorstellen formuleren voor de opstelling, uitvoering en bijsturing van het globaal preventieplan en het jaaractieplan;
- 2) deelnemen aan de studie van de factoren die van invloed zijn op het ontstaan van ongevallen of incidenten en aan de studie van de oorzaken van doorslaggevende aard van elk ongeval dat een arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft gehad;
- 3) deelnemen aan de analyse van de oorzaken van beroepsziekten;
- 3°/1) deelnemen aan de analyse van de oorzaken van psychosociale risico's op het werk;
- 4) bijdragen tot en meewerken aan het onderzoek van de fysieke en mentale belasting op het werk, de aanpassing van de techniek en de arbeidsomstandigheden aan de menselijke fysiologie evenals de voorkoming van overmatige professionele fysieke en mentale vermoeidheid en deelnemen aan de analyse van de oorzaken van aandoeningen te wijten aan de werkdruk;
- 5) advies verlenen over de organisatie van de arbeidsplaats, de werkpost, de omgevingsfactoren en fysieke, chemische, carcinogene en biologische agentia, de arbeidsmiddelen en de individuele uitrusting en over de andere elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk;
- 6) advies verlenen over de hygiëne op de arbeidsplaats inzonderheid wat de keukens, refters, kleedkamers, sanitaire installaties, werk en rustzitplaatsen en andere bijzondere sociale voorzieningen eigen aan de onderneming betreft die bestemd zijn voor de werknemers;
- 7) advies verlenen over het opstellen van instructies betreffende:
 - a) het gebruik van arbeidsmiddelen;
 - b) het gebruik van chemische en carcinogene stoffen en preparaten en biologische agentia;
 - c) het gebruik van collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen;

- d) de voorkoming van brand;
 - e) de toe te passen procedures in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;
- 8) advies verlenen over de vorming van de werknemers:
 - a) bij indienstneming;
 - b) bij een overplaatsing of verandering van functie;
 - c) bij invoering van een nieuw arbeidsmiddel of verandering van arbeidsmiddel;
 - d) bij invoering van een nieuwe technologie;
 - 9) voorstellen doen voor het onthaal, de begeleiding, de informatie, de vorming en de sensibilisering van de werknemers inzake de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing in de onderneming of instelling en meewerken aan de maatregelen en de uitwerking van propagandamiddelen die in dat verband worden vastgesteld door het Comité;
 - 10) aan de werkgever en aan het Comité advies verstrekken over ieder ontwerp, maatregel of middel waarvan de werkgever de toepassing overweegt en die rechtstreeks of onrechtstreeks, onmiddellijk of op termijn, gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers;
 - 11) deelnemen aan de coördinatie, de samenwerking en de informatie inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat betreft de ondernemingen van buitenaf en zelfstandigen en meewerken aan de coördinatie, de samenwerking en de informatie inzake veiligheid en gezondheid wat betreft de ondernemingen en instellingen die aanwezig zijn op eenzelfde arbeidsplaats of wat betreft de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen;
 - 12) ter beschikking staan van de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers voor alle vragen die rijzen in verband met de toepassing van de wet en haar uitvoeringsbesluiten en deze, in voorkomend geval, voorleggen voor advies aan de Externe Dienst;
 - 13) meewerken aan de uitwerking van de interne noodprocedures en de toepassing van de maatregelen te nemen ingeval van ernstig en onmiddellijk gevaar;
 - 14) meewerken aan de organisatie van de eerste hulp en dringende verzorging van werknemers die slachtoffer zijn van een ongeval of getroffen worden door ziekte;
 - 15) het verzekeren van het secretariaat van het Comité;
 - 16) alle andere opdrachten verrichten die worden opgelegd door de wet en de uitvoeringsbesluiten.

Naast de samenwerking voor het uitvoeren van de hierboven vermelde opdrachten zijn de volgende opdrachten voorbehouden aan de preventieadviseurs die behoren tot het departement of de afdeling belast met het medisch toezicht:

- 1) het onderzoeken van de wisselwerking tussen de mens en de arbeid en hier door bijdragen tot een betere afstemming van de mens op zijn taak enerzijds en de aanpassing van het werk aan de mens anderzijds;
- 2) het gezondheidstoezicht op de werknemers verzekeren inzonderheid om:
 - a) te vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld aan taken waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand normaal de risico's niet kunnen dragen en te vermijden dat personen tot het werk worden toegelaten zijn door ernstige besmettelijke aandoeningen of die een gevaar voor de veiligheid inhouden van de andere werknemers;
 - b) de tewerkstellingskansen te bevorderen voor iedereen, onder meer door het voorstellen van aangepaste werkmethodes, het voorstellen van aanpassingen van de werkpost en het zoeken naar aangepast werk, ook voor personen met een beperkte arbeidsgeschiktheid;

- c) zo vroeg mogelijk beroepsziekten en de aandoeningen gebonden aan de arbeid op te sporen, de werknemers te informeren en te adviseren over de aandoeningen en gebreken waardoor zij zijn getroffen en mee te werken aan het opsporen en de studie van de risicofactoren die van invloed zijn op beroepsziekten en aandoeningen gebonden aan de uitvoering van het werk;
- 3) toezicht houden op de organisatie van de eerste hulp en dringende verzorging van de werknemers die het slachtoffer zijn van een ongeval of getroffen worden door ziekte.

Om deze opdrachten te vervullen zijn de preventieadviseurs ertoe gehouden ten minste de volgende taken uit te oefenen:

- 1) In het kader van de permanente risicoanalyse en het opstellen en het bijsturen van het globaal preventieplan en het jaaractieplan:
 - a) verrichten van veelvuldige en systematische onderzoeken op de arbeidsplaats, hetzij op eigen initiatief, hetzij op vraag van de werkgever, hetzij binnen de kortst mogelijke tijd na een aanvraag van de werknemers of hun vertegenwoordigers;
 - b) op eigen initiatief, op vraag van de werkgever of op vraag van de betrokken werknemers de werkposten te onderzoeken telkens wanneer een werknemer die op

- die werkpost wordt tewerkgesteld wordt blootgesteld aan de verhoging van de risico's of nieuwe risico's;
- c) ten minste éénmaal per jaar een grondig onderzoek verrichten van de arbeidsplaatsen en van de werkposten;
 - d) onderzoeken doen naar aanleiding van de arbeidsongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan;
 - e) de nuttige, de nodige en pertinente onderzoeken en opsporingen verrichten voor de verbetering van het welzijn van de werknemers;
 - f) zelf analyses of controles uitvoeren of doen uitvoeren onder de voorwaarden bepaald door de wet en de uitvoeringsbesluiten;
 - g) kennis nemen van de fabricage-procédés, werkmethodes en arbeidsprocessen en ze ter plaatse onderzoeken en maatregelen voorstellen om de risico's te verhelpen die eruit voortvloeien;
 - h) de nodige documentatie bijhouden waarvan de inhoud bepaald is in bijlage I bij dit besluit;
 - i) ingeval van dringende noodzakelijkheid en de onmogelijkheid om op de directie beroep te doen, zelf de nodige maatregelen treffen om de oorzaken van het gevaar of hinder te verhelpen.
 - j) de taken die de werkgever hen geeft in toepassing van artikel 26 van het koninklijk besluit van 27 maart

1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, teneinde de herhaling van ernstige arbeidsongevallen te vermijden.

- k) kennis nemen van de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk.
- 2) In het kader van het beheer en de werking van de dienst te zorgen voor:
- a) het opstellen bij de werkgevers van de groepen A, B en C van de maandverslagen en bij de werkgevers die minder dan 50 werknemers en die niet behoren tot groep B van de driemaandelijke verslagen waarvan de inhoud is bepaald in bijlage II bij dit besluit;
 - b) het opstellen van het jaarverslag waarvan de inhoud is bepaald in bijlage III bij dit besluit;
 - c) het opstellen van de arbeidsongevallensteekkaart waarvan de inhoud is bepaald in bijlage IV bij dit besluit of het invullen van het formulier voor de aangifte van het arbeidsongeval, overeenkomstig artikel 28 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

- 3) de documenten op te stellen, aan te vullen of te viseren in het kader van de keuze, de aankoop, het gebruik en het onderhoud van arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen.
- 4) de kennisgevingen die aan de overheid moeten worden verricht bij te houden;
- 5) taken in het kader van het secretariaatswerk van het Comité te verrichten zoals bepaald in de reglementering die de werking van het Comité vaststelt.
- 6) bijhouden van het door de werknemer ondertekende document waaruit blijkt dat hij de nodige inlichtingen en instructies heeft gekregen met betrekking tot het welzijn op het werk (onthaalprocedure).

Telkens er op een externe dienst PBW beroep gedaan wordt is de interne dienst belast met volgende taken:

- organisatie van de samenwerking met de externe dienst PBW;
- de coördinatie moet de externe dienst verzekeren en ervoor zorgen dat hij over alle informatie beschikt om zijn taken te kunnen uitvoeren;
- in het kader van de risicoanalyse, samenwerken met de externe dienst voor het bezoek van de arbeidsplaatsen, analyse arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- samenwerken met de externe dienst in het kader van de maatregelen ten gevolge de risicoanalyse;

- meewerken aan de uitwerking van procedures in geval van onmiddellijk gevaar en eerste hulp.

3. DE EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

De welzijnswetgeving definieert vijf disciplines die in elke onderneming moeten aanwezig zijn. Weinig bedrijven kunnen dit allemaal zelf organiseren binnen hun interne dienst. Voor deze specialismen moeten zij een beroep doen op een erkende externe preventiedienst. Voor de aansluiting bij een externe dienst moet steeds het Comité geraadpleegd worden. Een positief advies is vereist vooraleer de aansluiting kan gebeuren. Ook voor eventuele verandering van externe dienst is een positief advies van het Comité vereist.

Meer info over de bevoegdheden en de werking van de externe diensten vindt u in de Codex op:
<file:///C:/Users/x76hsand/Downloads/Codex%20boek%20%20titel%203%20EDPB.pdf>

4. HET STATUUT VAN DE PREVENTIEADVISEUR (WET VAN 20 DECEMBER 2002 BETREFFENDE DE BESCHERMING VAN DE PREVENTIEADVISEURS KB VAN 27 MAART 1998 BETREFFENDE DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK)

Alle preventieadviseurs zijn aan de interne dienst PBW verbonden door een arbeidsovereenkomst, en worden tewerkgesteld in de onderneming waaraan zij hun diensten besteden. De PA van een afdeling is tewerkgesteld in de technische eenheid waarin de afdeling werd opgericht.

4.1. AANWIJZING, VERVANGING EN VERWIJDERING VAN DE PREVENTIEADVISEUR

Het akkoord van de vertegenwoordigers van de werknemers in het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis daarvan, van de vakbondsafvaardiging, is vereist voor de aanwijzing, de vervanging en de verwijdering uit hun functie van de preventieadviseurs van de interne dienst PBW en van hun adjuncten en hun tijdelijke plaatsvervangers.

Bij gebrek aan een akkoord van het Comité PBW, moet beroep gedaan worden op “de diensten voor toezicht op het welzijn van het werk”, dat zal trachten tot een akkoord te komen.

Indien er geen akkoord mogelijk is tussen de partijen, zal zij de werkgever een advies bezorgen via aangetekend schrijven.

Binnen de 30 dagen na ontvangst van dit advies moet de werkgever dit overmaken aan het Comité PBW, waarna hij een beslissing neemt.

4.2. BESCHERMING VAN DE PREVENTIEADVISEUR

De preventieadviseurs vervullen hun opdracht in volledige onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever en de werknemers. Zij mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als preventieadviseur. Er worden garanties ingebouwd om die onafhankelijkheid te vrijwaren.

1. Alleen al de structuur van de interne dienst biedt waarborgen op het stuk van de onafhankelijkheid. Immers, de preventieadviseur die belast is met de leiding van de interne dienst ressorteert rechtstreeks onder de verantwoordelijke voor het dagelijkse bestuur van de onderneming of de instelling. Een gelijkaardige regel bestaat voor de preventieadviseurs die belast zijn met de leiding van een afdeling van de interne dienst.

2. Bij meningsverschillen over de daadwerkelijkheid van die onafhankelijkheid wordt het conflict op verzoek van de preventieadviseur,

de werkgever of de werknemers voorgelegd aan de met het toezicht belaste ambtenaar.

3. De wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs waarborgt de bescherming van de preventieadviseurs tegen ontslag en de verwijdering uit de functie van preventieadviseur (hieronder dekt de term “ontslag” of het werkwoord “ontslaan” de beide situaties). Immers, een preventieadviseur kan slechts worden ontslagen om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen en voor zover de procedures als bedoeld in de wet van 20 december 2002 worden nageleefd.

De werkgever kan de preventieadviseur zonder voorafgaand akkoord van het Comité voor Bescherming en Preventie op het Werk of van het adviescomité als het om een externe dienst gaat niet ontslaan. Tegelijkertijd is de werkgever ertoe gehouden aan de preventieadviseur, bij een aangetekende brief, de redenen mee te delen waarom hij de overeenkomst wil beëindigen en hem het bewijs van die redenen mee te delen en, bij een aangetekende brief, aan de leden van het comité hun voorafgaand akkoord over het ontslag te vragen en hen een afschrift mee te delen van de brief die

is verzonden aan de preventieadviseur. Indien er een akkoord is van het comité, mag de werkgever de preventieadviseur ontslaan. Deze kan een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank.

Indien er geen akkoord is van het comité of indien het comité zich niet binnen een redelijke tijd heeft uitgesproken, mag de werkgever de preventieadviseur niet ontslaan. Indien de werkgever toch bij zijn voornemen blijft, moet hij, voor hij de zaak bij de arbeidsrechtbank aanhangig maakt, het advies vragen van de ambtenaar die is belast met het toezicht, die dan eerst zal proberen de partijen met elkaar te verzoenen. Wordt de preventieadviseur desondanks deze wetgeving toch ontslagen, dan moet de werkgever hem een bijzondere ontslagvergoeding uitkeren.

De werkgever moet de procedure inzake het voorafgaand akkoord van het comité echter niet volgen in een aantal door de wet opgesomde gevallen, omdat er in die gevallen van kan worden uitgegaan dat de grondslag voor de beëindiging van de overeenkomst van de preventieadviseur vreemd is aan de onafhankelijkheid of bekwaamheid van de preventieadviseur. Het gaat om ontslag om dringende redenen, sluiting van onderneming, collectief ontslag in zin van de Wet Renault, wanneer de preventieadviseur zelf zijn overeenkomst beëindigt of wanneer de termijn

waarvoor de overeenkomst gesloten werd, is verstreken, en tenslotte tijdens de proefperiode.

5. TIJDELIJKE OF MOBIELE BOUWPLAATSEN (KB VAN 25 JANUARI 2001 BETREFFENDE DE TIJDELIJKE OF MOBIELE BOUWPLAATSEN)

Het KB van 25 januari 2001 realiseert de uitvoering van de Europese Richtlijn over de veiligheids en gezondheidsvoorschriften op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen en het K.B. van 19 januari 2005 dat voorgaand KB wijzigt.

Door de basisprincipes van de richtlijn over tijdelijke en mobiele werven te integreren, heeft de wetgever voortaan greep op bouwheren, bouwmeesters (architecten, ontwerpers en aannemers), coördinatoren en zelfstandigen.

Van bij het ontwerp moeten zij voortaan rekening houden met de algemene preventiebeginselen. Zij moeten een veiligheidscoördinator aanduiden van bij het ontwerp tot de uitvoering van de werken.

De zelfstandigen zullen moeten meewerken door de preventieve maatregelen in de praktijk om te zetten. Wat de werven betreft, voorziet de

wet eveneens een coördinatiestructuur waaraan de werknemersvertegenwoordigers deelnemen.

5.1. DOELSTELLING VAN DIT KONINKLIJK BESLUIT

- Het instaan voor een betere bescherming van de werknemers die tewerkgesteld zijn op de bouwerven door een coördinatie van de activiteiten op te leggen tijdens de ontwerp en uitvoeringsfase.
- Het inlassen van de preventie van beroepsrisico's van in het begin van de studiefase van het ontwerp tot en met de uitvoering van de bouwwerken alsmede de instandhoudings en onderhoudswerken (om die reden bestaat er trouwens een "postinterventiedossier" dat de nodige elementen omvat om de veiligheid van de uitgevoerde werken te verzekeren na het beëindigen van het bouwwerk).

5.2. TOEPASSINGSGBIED

Het K.B. is van toepassing op de werven waar volgende bouwwerken of werken van burgerlijke bouwkunde worden uitgevoerd:

- 1) graafwerken
- 2) grondwerken
- 3) funderings en verstevigingswerken
- 4) waterbouwkundige werken
- 5) wegenwerken
- 6) plaatsing van nutsleidingen (elektriciteit, water, gas)
- 7) bouwwerken

- 8) montage, demontage van geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen
- 9) inrichtings en uitrustingswerken
- 10) verbouwingenwerken
- 11) vernieuwbouw
- 12) herstellingswerken
- 13) ommantelingswerken
- 14) sloopwerken
- 15) instandhoudingswerken
- 16) onderhouds, schilder en reinigingswerken saneringswerken
- 17) afwerkingswerkzaamheden

Dit besluit is niet van toepassing op:

- 1) boor en winningwerkzaamheden in de winningindustrieën;
- 2) de montage van installaties, inzonderheid van productie, transformatie, transport, en behandelingsinstallaties met uitzondering van deze bedoeld bij punt 4 en met uitzondering van de werken van die betrekking hebben op de funderingen, beton en metselwerken en op de dragende structuren.

5.3. VERPLICHTINGEN VAN DE OPDRACHTGEVERS EN DE BOUWDIRECTIE

1) De coördinatie tijdens de ontwerpfase van het bouwwerk

Zodra de werkzaamheden uitgevoerd worden door minstens twee aannemers die tegelijkertijd of achtereenvolgens tussenkomen, moet er een coördinatie voorzien worden. Bijgevolg dient de

opdrachtgever een ontwerpcoördinator aan te stellen van bij het begin van de studiefase van het ontwerp.

In dit geval mag de architect of het studiebureau de studiefase niet aanvangen zolang de ontwerpcoördinator niet is aangesteld. Zijn aanstelling maakt het voorwerp uit van een schriftelijke overeenkomst.

Wanneer het gaat om een particuliere opdracht (niet voor professioneel of commercieel gebruik) dan dient de coördinator aangesteld te worden door de bouwdirectie belast met het ontwerp.

De personen die deze coördinator aanstellen, moeten erop toezien dat hij zijn opdrachten vervult, dat hij betrokken wordt bij alle etappes van de uitwerking, wijzigingen en aanpassingen van het ontwerp en dat hij alle informatie ontvangt die nodig is voor de uitvoering van zijn opdrachten.

Het Koninklijk Besluit van 19 januari 2005, in het bijzonder punt 5 van artikel 3, voorziet een onderverdeling van de werven en van de coördinatie volgens de oppervlakte van de werf, namelijk:

- oppervlakte van minder dan 500 m² = vereenvoudigde veiligheidscoördinatie (afdeling twee van het K.B.)
- oppervlakte van meer dan 500 m² en werken van burgerlijke bouwkunde = volledige coördinatie

Wij nemen hier enkel de algemene bepalingen op die van toepassing zijn op alle werven.

Oprachten van de ontwerp-coördinator

1. Het coördineren van de uitvoering van de maatregelen die voortvloeien uit de toepassing van de algemene preventiemaatregelen.
2. Het opstellen en aanpassen van het veiligheids en gezondheidsplan.
3. Het controleren van de conformiteit van de delen van de offertes met het veiligheids en gezondheidsplan.
4. Het openen en bijhouden van het coördinatiedagboek en het postinterventiedossier.

2) De coördinatie tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk

Indien de werken door één aannemer worden uitgevoerd, wordt de bestaande coördinatie tijdens het ontwerp van het bouwwerk niet voortgezet gedurende de verwezenlijking ervan. In dit geval moet de opdrachtgever de voorschriften toepassen die betrekking hebben op de werken waar werken worden verricht door één enkele aannemer.

In de andere gevallen stelt de opdrachtgever een realisatiecoördinator aan vóór het begin van de werken. Behalve in geval van overmacht mogen de werken slechts aangevat worden na de aanstelling van de realisatiecoördinator en de opstelling van het veiligheids en gezondheidsplan.

Opmerking: de functies van ontwerp-coördinator en realisatiecoördinator kunnen door dezelfde persoon vervuld worden.

Oprachten van de realisatiecoördinator

1. Het coördineren van de uitvoering van de algemene preventie en veiligheidsbeginselen tijdens de technische of organisatorische keuzes teneinde de werkzaamheden of werkfasen te plannen alsmede tijdens het inschatten van de duur voor de realisatie ervan.
2. Erover waken dat de aannemers:
 - de algemene preventiebeginselen nakomen alsmede de principes die tijdens de verwezenlijking van het bouwwerk in acht dienen genomen,
 - het veiligheids en gezondheidsplan toepassen.
3. Op grond van de evolutie van de werkzaamheden, eventuele aanpassingen van het veiligheids en gezondheidsplan (laten) doorvoeren;
4. De samenwerking en de coördinatie van de activiteiten tussen de aannemers organiseren met het oog op de bescherming van de werknemers en de preventie van ongevallen en gezondheidsondermijnende beroepsrisico's;
5. Het toezicht en de correcte toepassing van de arbeidsprocedures coördineren;
6. De nodige maatregelen treffen opdat enkel de gemachtigde personen toegang zouden krijgen tot de werf;
7. Het coördinatiedagboek bijhouden en vervolledigen;
8. De coördinatiestructuur samenroepen;

9. Het postinterventiedossier aanvullen;

10. Hij maakt - bij de voorlopige oplevering van de werken - het geactualiseerde veiligheid en gezondheidsplan, het bijgewerkte coördinatiedagboek en het post-interventiedossier over aan de opdrachtgever. Zijn opdracht wordt beëindigd door de overdracht van deze documenten.

5.4. OPLEIDING VAN DE COÖRDINATOREN (HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 19 DECEMBER 2001 TOT WIJZIGING VAN HET KB VAN 25 JANUARI 2001 BETREFFENDE DE TIJDELIJKE OF MOBIELE BOUWPLAATSEN, VOORZIET DE VORMINGVEREISTEN VOOR DE VEILIGHEIDSCOÖRDINATOREN)

Er zijn drie opleidingsniveaus:

1) Een eerste opleidingsmogelijkheid

Men heeft de basisvorming preventieadviseur gevolgd en volgt dan een aanvullende cursusmodule "aanvulling coördinator".

Deze aanvulling coördinator moet georganiseerd worden door een erkende instelling, zijnde instellingen die reeds een erkenning hebben voor het inrichten van cursussen tot de opleiding van preventieadviseur.

De cursussen moeten aan volgende voorwaarden voldoen

- tenminste 30 lessen
- de inhoud is bepaald door het KB van 19 december 2002 (Bijlage 4, deel A)
- de opleiding moet de kandidaat een parate kennis en inzicht verwerven.

Opmerking! Voor bouwwerken waar een coördinatiestructuur verplicht is, moet de veiligheidscoördinator een basisopleiding preventieadviseur Niveau 1 hebben.

2) Een tweede opleidingsmogelijkheid

Men volgt de erkende cursus veiligheidscoördinator waarbij men de nodige kennis en vaardigheden opdoet. De cursussen worden door erkende instellingen georganiseerd.

De cursussen moeten aan volgende eisen voldoen:

- de inhoud is bepaald door het KB van 19 december 2001 (Bijlage 4, deel B)
- de cursussen worden afgerond met een theoretisch examen en de voorstelling van een coördinatieproject
- Niveau A (= coördinatiestructuur is vereist): minimum 150 lessen met wetenschappelijke achtergrond
- Niveau B (= coördinatiestructuur is niet vereist): minimum 80 lessen zonder wetenschappelijke achtergrond

3) Een derde opleidingsmogelijkheid

Een laatste mogelijkheid om veiligheidscoördinator te worden is het slagen in een examen zonder voorafgaandelijk cursussen te hebben gevolgd. Het examen is verschillend voor veiligheidscoördinatoren Niveau A (= werven waar een coördinatiestructuur vereist is) en Niveau B (= werven waar geen coördinatiestructuur vereist is).

Het examen is verschillend voor deze twee niveau's:

- Niveau A
 - de toegang tot een examen niveau A is beperkt tot diegenen met een beroepservaring van minimum twee jaar en houder van een diploma ingenieur of hoger technisch onderwijs;
 - het examen is gericht op wetenschappelijke achtergronden
 - het coördinatieproject dat voorgesteld moet worden moet een coördinatiestructuur hebben.
- Niveau B
 - het examen is gericht op de verworven kennis;
 - het coördinatieproject voorziet geen coördinatiestructuur.

5.5. DE INSTRUMENTEN BIJ DE COÖRDINATIE

Ten gevolge de verdeling van de werven volgens hun oppervlakte zoals voorzien door het K.B. van 19 januari 2005, dat het KB van 25 januari 2001 wijzigt, werden een aantal documenten ingekort

voor de kleine werven zonder gevaren volgens het artikel 26 van het K.B.

1) Het veiligheids- en gezondheidsplan

Het veiligheids en gezondheidsplan bevat de risicoanalyse en de preventiemaatregelen ter voorkoming van de risico's waaraan de werknemers kunnen blootgesteld worden bij:

- de uitvoering van het werk;
- het gelijktijdig samenvallen van activiteiten van verschillende aannemers op het werf;
- de opeenvolging van activiteiten van verschillende aannemers, waarbij de ene interventie een risico kan inhouden voor de volgende;
- het samenvallen van verschillende installaties of activiteiten op eenzelfde werf of in de buurt van eenzelfde werf.
- de uitvoering van latere werken.

Het veiligheids en gezondheidsplan kan deel uitmaken van het globaal preventieplan van de bouwheer. Het plan bevat tenminste volgende bepalingen:

1. de omschrijving van de te realiseren bouwwerk, van ontwerp tot realisatie;
2. de resultaten van de risicoanalyse;
3. de omschrijving van de preventiemaatregelen, namelijk:
 - de regels en maatregelen aangepast aan de kenmerken van de werf;
 - specifieke maatregelen met betrekking tot de gevaarlijke werken;

- de instructies voor de tussenkomende partijen;
4. schatting van de duurtijd van de werken en de verschillende fasen;
 5. een aantal administratieve inlichtingen.

Dit plan wordt aangepast aan de wijzigingen met betrekking tot de uitvoering, de opmerkingen van de verschillende intervenanten, de evolutie van de werkzaamheden, eventuele wijzigingen van het bouwwerk, ...

Opmerking! Het veiligheids en gezondheidsplan maakt deel uit van het lastenboek, van de offerte of de contractuele documenten.

Het plan is verplicht voor:

- de gevaarlijke werken;
- de werkzaamheden waarvan de vermoedelijke duur meer dan 30 werkdagen bedraagt en waar meer dan 20 werknemers tegelijkertijd aan het werk zijn;
- de werkzaamheden waarvan de vermoedelijke duur langer dan 500 mandagen is (het gaat om het gemiddelde van het aantal personen tewerkgesteld tijdens de vermoedelijke duur van een werf, herleid tot één persoon: aldus komt een werf met een duur van 20 dagen en 25 werknemers overeen met een notie van 500 mandagen).
Op de kleine werven (met een waarde van minder dan € 25.000) is er een

basis veiligheids en gezondheidsplan vereist.

2) Het coördinatiedagboek

Het coördinatiedagboek is het document dat door de coördinator wordt bijgehouden en dat de gegevens en aantekeningen vermeldt betreffende de coördinatie en gebeurtenissen op de bouwplaats in de ontwerp en verwezenlijkingfase.

Het dagboek is verplicht op alle bouwplaatsen waar een coördinatie moet worden georganiseerd en met een oppervlakte van meer dan 500 m² en de werken van burgerlijke bouwkunde.

Het vermeldt de naam van de intervenanten, de dagelijkse gebeurtenissen, het voorziene effectief van werknemers, de beslissingen, de vaststellingen, de opmerkingen van aannemers, de ongevallen, ... en vooral het gevolg dat werd gegeven aan de opmerkingen van de vertegenwoordigers van de werknemers.

3) Het postinterventiedossier

Het postinterventiedossier is het dossier dat de voor de veiligheid en de gezondheid nuttige elementen bevat waarmee bij eventuele latere werkzaamheden moet worden rekening gehouden. Dit dossier is eveneens verplicht op alle bouwplaatsen waar een coördinatie moet worden georganiseerd.

Het postinterventiedossier bevat de architecturale, technische en organisatorische elementen die

betrekking hebben op de verwezenlijking, de instandhouding en het onderhoud van het bouwwerk alsmede de nodige informatie voor de uitvoerders van de latere werkzaamheden van herstelling, ontmanteling van installaties, enz. Voor de werken van minder dan 500m² wordt in het K.B. een vereenvoudigd postinterventiedoessier voorgesteld.

4) De coördinatiestructuur

Een coördinatiestructuur wordt op elke werf ingevoerd:

- hetzij, waarvan het vermoedelijk werkvolume meer dan 5000 mandagen bedraagt;
- hetzij, waarvan de geraamde prijs van de totale werken meer bedraagt dan € 2.500.000 (excl. BTW) en waar tenminste drie aannemers gelijktijdig werken uitvoeren;
- hetzij, op het gemotiveerde verzoek van de realisatiecoördinator.
- Deze structuur is samengesteld uit alle tussenkomenende partijen op de bouwplaats (opdrachtgever, bouwdirectie, coördinatoren, aannemers, preventieadviseurs, maar eveneens een vertegenwoordiger van elk comité voor Preventie en Bescherming op het werk of van elke syndicale afvaardiging van de aanwezige aannemers).

Opgelet! Wanneer de bouwplaats zich op een instelling of werkplaats bevindt waar de aannemer reeds personeel tewerkstelt en waarvoor een Comité

voor Preventie en Bescherming werd opgericht, dienen twee leden van dit Comité PBW aan de coördinatiestructuur deel te nemen.

5.6. VOORAFGAANDE KENNISGEVING

De bouwdirectie belast met de uitvoering, doet een voorafgaande kennisgeving vóór de opening van de bouwplaats, wat betreft:

1. elke tijdelijke of mobiele bouwplaats waar één of meer werkzaamheden, opgesomd in artikel 26 § 1, uitgevoerd worden en waarvan de totale duur vijf werkdagen overschrijdt;

2. elke tijdelijke of mobiele bouwplaats waarvan de vermoedelijke omvang van de werken beantwoordt aan deze bedoeld in artikel 26,§2.

Op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen waar meerdere bouwdirecties belast met de uitvoering actief zijn, valt de in het eerste lid bedoelde kennisgeving ten laste van elke bouwdirectie die als eerste activiteiten op de bouwplaats uitvoert.

De voorafgaande kennisgeving wordt ten minste vijftien kalenderdagen vóór het begin van de werken op de bouwplaats gedaan aan de met het toezicht inzake arbeidsveiligheid belaste ambtenaar.

Een kopie van de voorafgaande kennisgeving moet zichtbaar op de bouwplaats op een voor het personeel

gemakkelijk toegankelijke plaats, worden aangeplakt ten minste tien kalenderdagen vóór het begin van de werken.

In geval van onvoorziene en dringende werken, of in geval de periode tussen de ontvangst van de opdracht en de datum van de effectieve aanvang der werken niet toelaat om de kennisgeving binnen de voorziene termijn te doen wordt de voorafgaande kennisgeving vervangen door een mededeling, aan de met het toezicht inzake arbeidsveiligheid belaste ambtenaar, gedaan ten laatste de dag zelf van het begin van de werken bij wijze van een geschikt technologisch middel.

In samenspraak met het Ministerie (FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg Administratie van de Arbeidsveiligheid) endesocialepartnersbouw, werd overeen gekomen dat het meldingsformulier kan gebruikt worden voor de voorafgaande kennisgeving aan de Administratie van de Arbeidsveiligheid (Dienst voor het Toezicht op het Welzijn op het werk) van de Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in het kader van het K.B. van 25 januari 2001 (B.S. 7 februari 2001) betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

5.7. VERPLICHTINGEN VAN DE AANNEMERS

De aannemers passen de algemene preventiebeginselen toe inzake:

- 1) het instandhouden van de bouwplaats;
- 2) de keuze van de plaatsing van de werkposten;
- 3) de voorwaarden van intern transport en interne behandeling;
- 4) het onderhoud, de controle (periodiek en vóór de inbedrijfstelling) van de installaties en toestellen;
- 5) de afbakening en inrichting van zones voor de opslag van verschillende materialen (in het bijzonder wanneer het gaat om gevaarlijke materialen of stoffen);
- 6) de voorwaarden voor de verwijdering van gevaarlijke materialen;
- 7) de opslag en de verwijdering of afvoer van afval en puin;
- 8) de aanpassing van de duur voor de verschillende soorten werken of werkfasen, gelet op de evolutie van de bouwplaats;
- 9) de samenwerking tussen de aannemers;
- 10) de interferentie tussen exploitatie of andere activiteiten op of in de nabijheid van de bouwplaats.

5.8. BESLUIT

Zoals u al heeft vastgesteld gaat het om een belangrijk besluit dat de preventie organiseert van de beroepsrisico's op de bouwwerven door de opdrachtgevers en de ontwerpers

(architecten en studiebureaus) meer verantwoordelijkheid te geven. Wij moeten erover waken dat dit besluit strikt wordt toegepast op de werven. Aldus zou het een doorslaggevend element kunnen uitmaken in de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de veiligheid in de bouwnijverheid.

6. WERKKLEDIJ (K.B. VAN 6 JULI 2004 BETREFFENDE DE WERKKLEDIJ)

De werknemers zijn verplicht werkkledij te dragen tijdens de uitvoering van hun taken. De werkkledij bestaat of uit hetzij een overall, hetzij een pak bestaande uit een broek en een jas of een windjak, hetzij een kiel of een stofjas.

Daarnaast moet de werkkledij moet aan een aantal eisen voldoen:

- alle garanties bieden inzake veiligheid, gezondheid en kwaliteit;
- bestemd zijn voor de preventie van risico's, zonder zelf voor een bijkomend risico te zorgen;
- aangepast zijn aan de bewegingen van de arbeider tijdens zijn activiteiten;
- rekening houden met de ergonomische aspecten;
- aangepast aan de maten van de werknemer;
- samengesteld zijn uit nietallergene materialen, bestand tegen slijtage en scheuren en aangepast aan de seizoenen.

De keuze van het model en zijn kwaliteiten moeten het voorwerp uitmaken van een voorafgaand advies van de arbeidsgeneesheer en van het Comité PBW of bij gebreke de syndicale delegatie.

De werkkledij wordt geleverd, gereinigd, hersteld en onderhouden door de werkgever en blijft eigendom van deze laatste. Het is de werknemers verboden zelf in hun werkkledij te voorzien of dit zelf te onderhouden.

De sociale partners kunnen door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst afwijken van de algemene regel en het onderhoud van de arbeidskledij aan de arbeiders toevertrouwen, op voorwaarde dat dit geen verhoogd risico voor de

arbeider en zijn onmiddellijke omgeving veroorzaakt. Dit laatste moet worden aangetoond door middel van een risicoanalyse.

De sociale partners van de bouwsector hebben hierover een akkoord gesloten waarbij de arbeiders een vergoeding van € 0.50 per gewerkte dag ontvangen indien zij zelf hun arbeidskledij onderhouden.

Constructiv heeft een checklist uit gewerkt die de bouwondernemingen kunnen gebruiken om te bepalen in welke functies de arbeidskledij door de arbeiders kan worden onderhouden."

Meer informatie over het onderhoud van de werkkledij is terug te vinden op: <http://navb.constructiv.be/nl/Welzijnsinfo/Regelgeving/CAO/werkkledij.aspx>

7. PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN (K.B. VAN 13 JUNI 2005 BETREFFENDE HET GEBRUIK VAN PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN)

Iedere uitrusting die bestemd is om door de werknemer gedragen of vastgehouden te worden teneinde hem te beschermen tegen één of meer risico's die zijn veiligheid of gezondheid kunnen bedreigen, alsmede alle aanvullingen of accessoires die daartoe kunnen bijdragen.

Wanneer de risico's niet uitgeschakeld kunnen worden aan de bron of niet voldoende beperkt kunnen worden via maatregelen, methodes of procédés op het gebied van de arbeidsorganisatie of nog via collectieve beschermingsmiddelen, en slechts in dit geval, moeten de P.B.M.'s worden gebruikt.

De werkgever moet:

- Ervoor zorgen dat ieder P.B.M.:
 - 1) geschikt is voor de te vermijden risico's, zonder zelf een vergroot risico in te houden;
 - 2) beantwoordt aan de heersende omstandigheden op de arbeidsplaats;
 - 3) afgestemd is op de vereisten met betrekking tot de ergonomie, het comfort en de gezondheid van de werknemer;
 - 4) na de nodige afregeling geschikt is voor de drager.
Indien allerlei risico's het tegelijkertijd dragen van meer dan één P.B.M. noodzakelijk maken, moeten deze op elkaar zijn afgestemd en doeltreffend blijven tegen de betrokken risico's.
- Alvorens een P.B.M. te kiezen:
 - a) de risico's evalueren om na te gaan of die niet met andere middelen kunnen worden vermeden (bijv.: uitschakeling van de risico's aan de bron, arbeidsorganisatie, beroep op collectieve bescherming, enz.)
 - b) een beoordeling maken van het P.B.M. teneinde te evalueren in hoeverre dit de risico's kan ondervangen. Bij deze beoordeling dient de werkgever rekening te houden met de personen die eventueel lijden aan een handicap of een lichamelijke gebrek.

- erover waken dat de werknemers op een rationele manier P.B.M.'s dragen of vasthouden bij het uitvoeren van de werkzaamheden.
- de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming of, bij ontstentenis ervan, van de syndicale afvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de betrokken werknemers, vooraf raadplegen en betrekken bij de beoordeling, de keuze en het gebruik, inzonderheid op het vlak van de gebruikswijze, de omstandigheden van het gebruik en de gebruiksduur van de P.B.M.'s.
- de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de werknemers beschikken over voldoende informatie en, in voorkomend geval, over gebruiksaanwijzingen betreffende de op het werk aangewende P.B.M.'s.

Een P.B.M. is in principe bestemd voor gebruik door één persoon en moeten door de werkgever gratis ter beschikking gesteld worden van de werknemers.

De werkgever moet op zijn kosten, zorgen voor onderhoud, herstellingen, reiniging, desinfectie, decontaminatie en noodzakelijke vervanging voor het goed functioneren van de P.B.M.'s.

De werknemers:

- zijn verplicht de P.B.M.'s waarover zij moeten beschikken, te gebruiken en zich te gedragen naar de instructies die hun in dit verband worden gegeven.

- mogen onder geen enkel voorwendsel P.B.M.'s met zich mee naar huis nemen. Die beschermingsmiddelen moeten in de onderneming, dienst, inrichting of werf waar zij tewerkgesteld zijn, blijven. (Dit is evenwel niet van toepassing op de werknemers die deel uitmaken van reizende ploegen of die tewerkgesteld zijn op plaatsen ver verwijderd van de ondernemingen of werven waaraan zij verbonden zijn en die er uiteraard niet regelmatig komen na hun werkdag, voor zover de activiteiten die deze werknemers verrichten geen risico's voor besmetting met zich brengen).

De individuele beschermingsmiddelen niet mogen beschouwd worden als oplossingen voor de veiligheidsproblemen. De werkelijke oplossingen moeten gezocht worden in de verwijdering van de risico's bij de bron. Het blijft niet minder waar dat talrijke individuele beschermingsmiddelen op onze werven onmisbaar zijn. Dit is zeker het geval voor de helmen, de veiligheidsschoenen, de handschoenen, enz.

Dit is ook de reden waarom de individuele beschermingsuitrusting moet beantwoorden aan twee noodzakelijke vereisten: de bescherming en de veiligheid op afdoende wijze verzekeren, maar eveneens het arbeidscomfort.

In dit opzicht is het noodzakelijk dat de gewenste bescherming niet vergezeld

gaat van enige hinder voor de arbeider, want hinder en ongemak zijn de voortbrengers van vermoeidheid en onzekerheid.

Daarenboven hebben zij dikwijls de weigering of de verwerping van de veiligheid tot gevolg.

Het is derhalve fundamenteel dat de arbeider betrokken wordt bij de keuze van zijn individuele beschermingsuitrusting.

Indicatieve tabel voor de voorziening van werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen:

VOLTOOIING	Werkkledij	Helm	Regenjasje	Regenbroek	Veiligheidschoenen	Veiligheidslaarzen	Veiligheidsbrillen	Lasbrillen	Lasscherm	Anti-stofmasker	Autonoom ademhalingsmasker	Handschoenen	Veiligheidsriem (riem)	Anti-geluidsscherm	Pet	Kniestukken
1. Metser en helper metser	•	•	•	•	•	•	•			•		•		•		
2. Timmerman - bekister	•	•	•	•	•	•	•					•		•		
3. Ijzervlechter	•	•	•	•	•	•	•					•				
4. Betonneerder + niet geschoold	•	•	•	•	•	•	•					•				
5. Bestuurder van een grond-machine	•	•	•	•	•	•						•		•		
6. Kraanman	•	•	•	•	•							•	•			
VOLTOOIING																
7. Chauffagist - loodieter	•	1			•		•	•	•			•				
8. Electricier	•	1			•		•			•		•				
9. Plafonneerder	•	1			•		•					•			•	
10. Schilder	•	1			•					•					•	
11. Tegellegger	•	1			•		•			•		•				•
12. Schrijnwerker	•	1	•		•		•					•		•		
13. Asfaltwerker	•		•	•	•							•				

1. Buiten werkzaamheden

8. SOCIALE VOORZIENINGEN OP DE WERVEN

Er moeten sociale voorzieningen (kleedkamers, refters, wastafels, toiletten, rustlokalen, ...) ter beschikking van de werknemers gesteld worden op de arbeidsplaatsen. Voor bedrijven uit de bouwsector zijn meerdere reglementeringen van toepassing:

- de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) "Humanisering van de Arbeid" van 10 maart 2016, die van toepassing is op de werkgevers en de arbeiders van het PC 124.
- het koninklijk besluit (KB) van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.
- de Codex over het welzijn op het werk, Boek III, titel 1 "Basiseisen betreffende arbeidsplaatsen".
- de Codex over het welzijn op het werk, Boek V, titel 1 "Thermische omgevingsfactoren", onder andere in verband met de dranken die ter beschikking van de werknemers gesteld moeten worden.

Op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen moet in eerste instantie de CAO "Humanisering van de Arbeid" toegepast worden, want het toepassingsgebied van de Codex in verband met arbeidsplaatsen omvat geen tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

8.1. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN CAO "HUMANISERING VAN DE ARBEID" 10 MAART 2016

Bouwplaatsen zijn per definitie arbeidsplaatsen die voortdurend evolueren en het gebeurt zelden dat de sociale voorzieningen al voor aanvang van de werken beschikbaar zijn. De voorzieningen moeten zo geplaatst worden dat de werknemers gedurende de volledige duur van de werkzaamheden in degelijke omstandigheden kunnen werken. Er moet ook rekening gehouden worden met bepaalde risico's, die onder andere verband houden met:

- een gebrek aan hygiëne, bijvoorbeeld risico's op infecties en risico's van gevaarlijke producten;
- de weersomstandigheden (regen, koude en hitte).
- De sociale voorzieningen moeten:
 - gescheiden zijn van de werkposten en het aantal sociale voorzieningen moet in verhouding zijn met het aantal gelijktijdig tewerkgestelde arbeiders op de bouwplaats;
 - bestand zijn tegen klimatologische invloeden;
 - verwarmd zijn tot 20°C en de douchelokalen tot 22°C;
 - onderhouden worden;

- de inplanting van de sociale voorzieningen moet door de veiligheidscoördinator in samenwerking met de hoofdaannemer worden opgenomen in het veiligheids- en gezondheidsplan.
 - een uitrusting voor brandbestrijding hebben;
 - op een hygiënische en respectvolle manier gebruikt worden.
 - Indien het natuurlijk licht onvoldoende is, moeten de sociale voorzieningen uitgerust worden met een gepaste kunstmatige verlichting;
 - Een voldoende en aangepaste uitrusting voor de brandbestrijding moet aangebracht worden in de sociale voorzieningen.
 - De lokalen moeten op slot kunnen en de deur moet naar buiten opengaan;
- De werkgever duidt één of meerdere personen aan voor het onderhoud van de sociale voorzieningen;
 - De inplanting en de toegangsmogelijkheden van de sociale voorzieningen worden bepaald na advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer;
 - Indien het een tijdelijke of mobiele bouwplaats betreft dienen de inplanting en de toegangsmogelijkheden van de sociale voorzieningen door de veiligheids coördinator te worden opgenomen in het veiligheids en gezondheidsplan;
- De arbeid(st)ers zijn verplicht de voorzieningen die hen ter beschikking worden gesteld te gebruiken en de richtlijnen die hen verstrekt worden door de bevoegde verantwoordelijke(n) na te leven.
 - Voor de toepassing van de maatregelen moet de werkgever op voorhand het advies vragen van het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), of, bij ontstentenis hiervan, van de vakbondsafvaardiging of de werknemers.
 - Indien een beroep gedaan wordt op onderaannemers, maakt de hoofdaannemer schriftelijke afspraken omtrent de installatie, het gebruik en het onderhoud van de sociale voorzieningen.

8.2. KLEEDKAMERS

De kleedkamers moeten:

- gemakkelijk toegankelijk zijn;
- voldoende capaciteit hebben;
- voorzien zijn van zitplaatsen;
- uitgerust zijn om kleding te kunnen drogen;
- uitgerust zijn met individuele kastjes die op slot kunnen, die voorzien zijn van luchtverversing en waarin de werkkleding en de persoonlijke kleding apart opgeborgen kunnen worden;
- ingericht worden in afzonderlijke lokalen voor mannen en vrouwen;
- regelmatig onderhouden en gereinigd worden.

8.3. REFTERS

De refters moeten een oppervlakte van minstens 1,50 m² per persoon (berekend volgens het maximale aantal personen die de refters gelijktijdig gebruiken) en een hoogte van minstens 2 m hebben. Ze moeten dagelijks onderhouden en schoongemaakt worden.

De refters moeten voorzien zijn van:

- een voldoende groot aantal stoelen of banken en tafels;
- drinkwater en voorzieningen om de vaat te doen;
- voorzieningen om de voedingswaren koel te houden;
- een opwarmtoestel voor eten en drinken;
- voorzieningen voor vuilnis en afval.

In bepaalde bijzondere gevallen (extreme warmte of koude, werkzaamheden die veel energieverbruik vereisen, hevige psychische stress, ...) moet er een verpozingslokaal voorzien worden (na advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer).

8.4. WASPLAATSEN

De vloer moet gemakkelijk gereinigd of ontsmet kunnen worden en mag niet glad zijn.

- De wasplaatsen en douchecabines voor mannen en vrouwen moeten in afzonderlijke lokalen ondergebracht zijn.
- De wastafels kunnen individueel of collectief zijn.

De wasplaatsen moeten de volgende elementen bevatten:

- een toevoer van water (stromend water of watervoorraadbak), een lozingsysteem voor het gebruikte water, een voldoende voorraad zeep, een voldoende hoeveelheid gepaste middelen om zich af te drogen (handdoekrollen of een ander droogstelsel);
- in bepaalde bijzondere gevallen (behandeling van prikkelende, besmette, vette stoffen, ...) en op advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moeten de wastafels voorzien zijn van kranen met warm en koud water en moeten aangepaste reinigingsmiddelen voorhanden zijn.

Als de arbeid(st)ers:

- worden blootgesteld aan extreme warmte of koude,
 - sterk bevuilend werk verrichten,
 - blootgesteld worden aan gevaarlijke chemische of biologische agentia,
- moet voorzien worden in één douche per groep van zes werknemers die gelijktijdig de arbeidstijd beëindigen. Er worden een aantal eisen gesteld aan de doucheruimtes (voldoende ruim, voorzien van kapstok of klerhaak en legplank, van elkaar gescheiden, gemakkelijk te onderhouden, voorzien van een slipvrije vloer die gemakkelijk dagelijks onderhouden kan worden, temperatuur van het water tussen 36°C en 38°C en geen blootstelling aan tocht).

8.5. TOILETTEN

Er moeten toiletten voorzien zijn voor de arbeid(st)ers op de bouwplaats. Deze moeten zich dicht bij de arbeidspost en de refter bevinden, ongeacht de aard van het werk en het aantal tewerkgestelde arbeid(st)ers.

- De toiletten zijn volledig van elkaar gescheiden en herkenbaar aan de hand van een pictogram.
- De arbeid(st)ers moeten zich vrij naar de toiletten kunnen begeven.
- De vloer en de scheidingsmuren van de toiletten moeten bedekt zijn met duurzame en waterdichte materialen.
- Er moet ten minste één toilet per 15 arbeid(st)ers zijn en één urinoir per 10 arbeid(st)ers.
- Per 4 toiletten of urinoirs moet er één wastafel zijn.
- Elk toilet moet voorzien zijn van een waterspoelingsstelsel, een afsluitbare deur en een efficiënte ventilatie.
- De toiletten moeten minstens elke dag gereinigd worden.

8.6. SPECIFIEKE BOUWPLAATSSITUATIES

De CAO bevat een hoofdstuk over specifieke bouwplaatssituaties. Dat hoofdstuk heeft globaal betrekking op sociale voorzieningen op kleine bouwplaatsen en chemische toiletten of wc-cabines.

Sociale voorzieningen op kleine bouwplaatsen

In de tekst is voorzien dat de concrete toepassingsmodaliteiten van de CAO "Sociale voorzieningen" "zéér uitzonderlijk" aangepast kunnen worden bij bouwwerken van zeer korte duur en voor kleine bouwplaatsen (5 arbeiders), rekening houdende met de kortstondigheid van de activiteiten en de materiële onmogelijkheid om deze modaliteiten in acht te nemen.

Deze aanpassing kan dus van toepassing zijn op alle sociale voorzieningen, ongeacht of het gaat om de toiletten, kleedkamers, wasplaatsen, refters, ...

Deze (uitzonderings-)modaliteiten moeten voorafgaandelijk ter advies voorgelegd worden aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Chemische toiletten – WC-cabines

Indien het onmogelijk is standaardtoiletten te installeren, kan geopteerd worden voor chemische toiletten en WCcabines die aan volgende vereisten voldoen: een solide constructie; een lichtdoorlatend dak en/of kunstverlichting; een tochtvrije ventilatie; een slipvrije bodem; een toiletbak met waterspoeling; een afscheiding tussen toiletbak en het opvangreservoir, voorzien van een klep met pedaalbediening; een urinoir met stromend water; een toiletpapierhouder; een klerenhaak; een afvalbakje; een deurvergrendeling;

- Er moet minstens 1 cabine zijn per 10 arbeid(st)ers;
- De cabines moeten dagelijks gereinigd worden, rekening houdend met de schoonmaakvoorschriften van de leverancier;
- Bij de chemische producten worden duidelijk opgestelde veiligheidsinformatiebladen geleverd met vermelding van de samenstellende producten en R en S-zinnen.

Dranken

- De werkgever of zijn aangestelde moet drinkbaar water en aangepaste koude dranken ter beschikking stellen van de arbeid(st)ers rekening houdend met de werk- en weersomstandigheden en het advies van de preventieadviseur arbeidsgeneesheer;
- Wanneer de temperatuur lager ligt dan de volgende waarden, moet de werkgever kosteloos warme dranken ter beschikking stellen van de werknemers1:
 - a) 18°C voor zeer licht werk;
 - b) 16°C voor licht werk;
 - c) 14°C voor halfzwaar werk;
 - d) 12°C voor zwaar werk;
 - e) 10°C voor zeer zwaar werk.
- Wanneer de temperatuur hoger ligt dan de volgende waarden (volgens de WBGT-index), moet de werkgever kosteloos frisdranken ter beschikking stellen van de werknemers:
 - a) 29°C voor licht of zeer licht werk;
 - b) 26°C voor halfzwaar werk;
 - c) 22°C voor zwaar werk;

d) 18°C voor zeer zwaar werk.

- Er moeten individuele drinkbekertjes, eventueel van het wegwerpsort, ter beschikking worden gesteld. De distributiepunten moeten gemakkelijk bereikbaar zijn.
- Als er een drinkwatervoorziening is of als er aangesloten kan worden bij een drinkwaterlevering als het werk grote vergiftigings- of besmettingsrisico's inhoudt of bijzonder bevuilend is, kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het aanbrengen van drinkfonteinnetjes of distributiepunten met wegwerpbekers voor de arbeid(st)ers aanbevelen.
- Het is verboden alcoholische dranken ter beschikking van de arbeid(st)ers te stellen.

8.7. OVERLEG MET HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

- Iedere werkgever moet voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorafgaandelijk het advies vragen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging;
- Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging raadpleegt de werkgever zelf zijn arbeid(st)ers omtrent de toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst;
- Dit geldt inzonderheid voor al de bepalingen waar het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer gevraagd wordt.

9. ALCOHOL EN DRUGSPREVENTIE IN DE BOUWSECTOR (CAO NUMMER 100 BETREFFENDE HET VOEREN VAN EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGSBELEID IN DE ONDERNEMING)

Op 1 april 2009 hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 100 betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming (KB 28 juni 2009 – BS 13 juli 2009) afgesloten

Deze CAO verplicht alle werkgevers in de privésector om een preventief alcohol en drugsbeleid uit te werken dat kadert in het globale welzijnsbeleid. Het moet enerzijds deel uitmaken van het globale gezondheids en veiligheidsbeleid van de ondernemingen anderzijds van het globale personeelsbeleid, dat het functioneren van de werknemers opvolgt.

De CAO is in werking getreden op 1 april 2009, maar de ondernemingen hebben tot 1 april 2010 de tijd gekregen om een preventief alcohol en drugsbeleid uit te werken of hun bestaande beleid aan te passen aan de vereisten van de CAO en de wetgeving.

Een degelijk alcohol en drugsbeleid bevat vier 4 krachtlijnen: voorlichting en vorming, concrete regels omtrent de beschikbaarheid en het gebruik, de procedu res die gevolgd moeten worden bij acuut en chronisch misbruik en hulpverlening. Iedere werkgever

moet, al dan niet in twee fases, een preventief alcohol en drugsbeleid uitwerken. Dat beleid moet aangepast zijn aan de grootte van de onderneming, het soort van de activiteiten (bv. bouw) en de specifieke risico's die bepaalde groepen van personen lopen (bv. veiligheidsfuncties, functies met verhoogde waakzaamheid).

Bovendien moet het beleid van toepassing zijn op alle werknemers, van het hoogste tot het laagste hiërarchische niveau.

Om de bouwondernemingen en hun werknemers bij te staan in de uitwerking van een voor de onderneming passend alcohol en drugsbeleid heeft Constructiv een aantal hulpmiddelen uitgewerkt.

10. POSTTRAUMATISCHE BEGELEIDING VAN SLACHTOFFERS VAN ZWARE ONGEVALLen

Bouwwerkers die getuige zijn geweest van een zwaar arbeidsongeval, kunnen beroep doen op posttraumatische begeleiding. Deze begeleiding wordt gratis verzorgd door IVP/POBOS. Je kan contact opnemen met deze dienst via een gratis nummer (0800/11011). Of de werkgever kan het ongeval melden voor het opstarten van de begeleiding.

Voor al wie getuige was of een collega verloor bij een ernstig ongeval:

- de werkmakers op de werf,
- de gezinsleden (inwonende partner,

kinderen of andere gezinsleden),

- de inzittenden van het bedrijfsvoertuig bij een woonwerkonzeval.
- Wat is een ernstig ongeval? Een dodelijk ongeval of een ongeval dat de dood tot gevolg zal hebben. In de loop van deze conventie wordt de uitbreiding naar "ernstige" ongevallen verder besproken. De eerste begeleiding gaat door op de werf. De volgende sessies gebeuren thuis en buiten de werkuren.

11. MELDINGSPLICHT INZAKE VEILIGHEID EN GEZONDHEID (CAO MET BETREKKING TOT DE MELDINGSPLICHT AAN CONSTRUCTIV VAN 4 DECEMBER 2014)

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorteren. Onder "arbeiders" wordt verstaan, de arbeiders en de arbeidsters.

Art. 2. Het Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en Hygiëne in het Bouwbedrijf (Constructiv) moet beschikken over inlichtingen betreffende de werken die de in artikel 1 bedoelde ondernemingen uitvoeren en die aan de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid (RSZ) moeten

aangegeven worden in toepassing van artikel 30bis, § 7 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Het bekomt deze inlichtingen volgens de modaliteiten vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. De in artikel 1 bedoelde ondernemingen moeten voor de in artikel 2 bedoelde werken geen specifieke aangifte verrichten aan Constructiv. Constructiv haalt de nodige inlichtingen uit de in artikel 2 bedoelde aangiftes aan de RSZ. Het eerste en tweede lid van dit artikel gelden eveneens voor de werken die de in artikel 1 bedoelde ondernemingen uitvoeren, maar waarvoor de verplichting om ze aan de RSZ aan te geven, berust bij een onderneming die niet bedoeld is in artikel 1.

Art. 4. § 1. Indien de in artikel 2 bedoelde werken aan de RSZ moeten aangegeven worden door een onderneming bedoeld in artikel 1, moet deze onderneming een kopie van de aangifte op een voor het personeel en andere belanghebbenden gemakkelijk toegankelijke plek op de bouwplaats ter beschikking stellen vanaf de aanvang tot het einde van de werken.

§ 2. Indien de in artikel 2 bedoelde werken aan de RSZ moeten aangegeven worden door een onderneming niet

bedoeld in artikel 1, ontvangt de onderneming die in deze aangifte is opgenomen en die geacht wordt als eerste onderneming bedoeld in artikel 1 activiteiten op de bouwplaats uit te voeren, een kopie van de aangifte.

De onderneming die deze kopie ontvangt moet ze op een voor het personeel en andere belanghebbenden gemakkelijk toegankelijke plek op de bouwplaats ter beschikking stellen vanaf de aanvang tot het einde van de werken.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014. Zij vervangt de CAO van 13 oktober 2011 betreffende de meldingsplicht aan Constructiv (registratienummer: 106853/CO/1240000). Zij wordt gesloten voor een onbepaalde duur met dien verstande dat ze te allen tijde kan worden aangepast aan bepalingen van andere in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf besloten CAO's. Zij kan door één der partijen worden opgezegd met in achtname van een opzeggingstermijn van zes maanden. De opzegging wordt betekend bij aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het bouwbedrijf.

Meer informatie over meldingsplicht aan Constructiv is terug te vinden op: <http://navb.constructiv.be/~media/Files/NAVBCNAC/Welzijnsinfo/Regelgeving/CAO/cct%20obligation%20info%204122014.pdf?la=nl>

12. PREVENTIE EN HANDHAVINGSTAAK CONSTRUCTIV - BOP (BUILDING ON PEOPLE)

Constructiv is het preventie-instituut van de bouw. Daarnaast bieden ze ook opleidingen aan en zijn ze bevoegd voor de sociale voordelen in de sector.

Samen met de Algemene Centrale en tal van andere partijen die een belangrijke rol spelen bij het welzijn op de bouwplaats, voert Constructiv campagnes om het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten in de sector te doen dalen. Elke campagne kent een preventieve golf, gevolgd door een handhavingsgolf in samenwerking met de overheid. De doelgroepen en campagnethema's zijn telkens verschillend. Sinds 2015 loopt de campagne "Veilig werken op hoogte" om het aantal zware arbeidsongevallen omwille van vallen van grote hoogte terug te dringen. De volgende campagne zal zich focussen op de problematiek van asbest op tal van bouwerven.

Constructiv verleent ook bouwplaatsgebonden advies met betrekking tot welzijn op het werk aan werkgevers en werknemers uit de bouwsector.

De Constructiv-adviseurs bezoeken allerlei soorten bouwplaatsen tijdens de verschillende bouwfasen. Tijdens

deze bezoeken geven ze praktische aanwijzingen en adviezen aan de uitvoerders op de bouwplaatsen, de werfleider, de bedrijfsleider, de preventieadviseur en de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Naast bouwplaatsbezoeken, één van de belangrijkste activiteiten van de adviseurs, nemen zij tijdens bureelbezoeken ook het algemene preventiebeleid van bouwbedrijven onder de loep en geven ze adviezen om dit beleid bij te sturen. Zij helpen ook de zaakvoerder of de preventieadviseur met het opstellen van actieplannen.

Om de activiteiten van de adviseurs te kunnen verdelen werd het Belgische grondgebied opgesplitst in regio's met elk een team van medewerkers voor de ondersteuning en begeleiding van de adviseurs.

Meer info op: <http://www.constructiv.be/>

HOOFDSTUK VI BETONCENTRALES

Dit hoofdstuk bevat de specifieke regels die van toepassing zijn op de werknemers tewerkgesteld in de betoncentrales.

Het is bestemd voor de arbeiders die onder het Paritair Comité Bouw vallen EN tewerkgesteld zijn door de ondernemingen die stortklaar beton produceren en/of leveren (de betoncentrales).

In ieder geval zijn de algemene regels voor de arbeiders die vallen onder de bouwsector (PC 124), eveneens van toepassing op de arbeiders die werken in betoncentrales.

De algemene afspraken (lonen, arbeidsvoorwaarden, bestaanszekerheid, syndicale delegatie, welzijn, ...) die van toepassing zijn op alle arbeiders die vallen onder het Paritair Comité Bouw, bevinden zich in de hoofdstukken I tot V van dit vademecum.

1. GRAAD VAN BEROEPS- BEKWAAMHEID (CAO VAN 12 JUNI 2014 – ARBEIDERSCATEGORIEËN – ART. 11)

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, eetzalen, sanitair, transportbanden en garages;
- categorie II: laders, lossers;
- categorie III: hulp bij de productie, hulp bij de pomp, hulplaborant, nieuwkomers in het beroep van betonmixerchauffeur 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;
 - leidinggevend personeel: zie artikel 20.
- b) arbeiders voor het onderhoud:
- minstens categorie III (te bepalen door de onderneming naar gelang de bekwaamheid): beginnend mecaniciens, invetter;
 - categorie IV: mecaniciens, algemeen mecaniciens;
 - minstens categorie IV (te bepalen door de onderneming naar gelang de bekwaamheid): bivalent mecaniciens, mecaniciens elektriciens, mecaniciens dieselist;
 - leidinggevend personeel: zie artikel 20.
- c) schippermotoristen: categorie IV (cf. aanvullende overeenkomst baggerwerken). (art. 12 van de CAO van 14 mei 2009 inzake de arbeidsvoorwaarden)

2. ARBEIDSDUUR (CAO VAN 22 JUNI 2006 EN CAO VAN 8 OKTOBER 2009)

- Het normale aanvangsuur van de arbeidsdag kan worden vastgesteld tussen 6 uur en maximum 9 uur 's morgens.

- Het aanvangsuur kan individueel en dagelijks wijzigen op voorwaarde dat de proce dure van verwittiging zoals vastgesteld in het arbeidsreglement wordt gerespecteerd.
- De rusttijd tussen twee prestaties moet ten minste 11 uren bedragen.
- Ongeacht het beginuur van het werk, heeft de arbeider recht op een volledige arbeidsdag van acht arbeidsuren.
- 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 arbeidsduur kan vastgesteld worden op 10 uren per dag.
- Dit doet geen afbreuk aan de toepassing van de 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.
- De inhaalrust wordt toegekend in volle dagen. De inhaalrust per uur kan in het bedrijf worden ingevoerd mits akkoord van de syndicale delegatie. Bij ontstentenis van een delegatie, mits akkoord van de werknemers en na goedkeuring door het Paritair Comité. Dit kan enkel onder de volgende voorwaarden:

- verbod om negatieve saldi te hebben,
- geen onderbroken werkdag,
- na minimum 6 werkuren per dag,
- het voorbehouden van 24 in te halen uren die per volledige dag opgenomen kunnen worden, voordat er tot inhaalrust per uur kan worden overgegaan.
- De arbeidsprestaties worden verdeeld over de eerste vijf dagen van de week.
- De toeslag voor overuren is verschuldigd wanneer de arbeidstijd ofwel 10 uren per dag ofwel 1752 uren overschrijdt.
- Dit doet geen afbreuk aan de toepassing van de beschikbaarheidstijd.

3. INGROEILONEN (CAO VAN 14 MEI 2009 – ARBEIDSVORWAARDEN)

De nieuwkomers in het beroep vangen aan in categorie III. Na 1 jaar ervaring in dit beroep gaan zij naar categorie IV over, op voorwaarde dat zij het attest behaald hebben van betonmixerchauffeur en/of pompbedienaar. De nieuwkomers die gedurende hun eerste jaar ervaring in deze functie niet werden ingeschreven in de opleiding om het bedoelde attest te behalen, gaan automatisch over naar categorie IV.

4. GEWAARBORGD LOON BIJ ONGESCHIKTHEID (CAO VAN 22 JUNI 2006 EN CAO VAN 8 OKTOBER 2009 – ART. 6)

Bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens werkonbe kwaamheid, is het gewaarborgd loon gelijk aan één vijfde van de bezoldiging met betrekking tot de gemiddelde arbeidsduur (berekend op een periode van één jaar beginnend op 1 april en eindigend op 31 maart het volgende jaar).

Deze regel is in het bijzonder van toepassing op:

- het loon verschuldigd voor een afwezigheidsdag ingevolge klein verlet,
- het loon verschuldigd voor een feestdag.

5. INVOERING VAN DE NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN (CAO VAN 22 JUNI 2006 EN CAO VAN 08 OKTOBER 2009)

- Als er een syndicale delegatie is, overhandigt de werkgever aan de delegatie de tekst van de sectorale CAO en informeert voorafgaandelijk de leden van de syndicale delegatie over de invoering van de nieuwe arbeidsuuroosters.

De leden van de syndicale delegatie tekenen een ontvangstbewijs en overhandigen dit aan de werkgever.

- Bij ontstentenis van een syndicale delegatie, informeert de werkgever de arbeiders. Deze informatie gaat de invoering van de nieuwe arbeidsuuroosters vooraf, 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.
- Na de voorafgaandelijke informatie, informeren de ondernemingen de Voorzitter van het Paritair Comité Bouw voor het bouwbedrijf over de toepassing van deze CAO en voegen daarbij een kopie van het ontvangstbewijs.
- De arbeidsuuroosters worden aangeplakt in de onderneming en maken integrerend deel uit van het arbeidsreglement vanaf de verzending aan de Voorzitter van het Paritair comité van de informatie.
- De werkgever moet, elke maand, een prestatie staat aan elke werknemer afleveren die, voor elke dag van deze maand en in totaal voor alle dagen van deze maand, de volgende elementen bevat:
 - het aantal effectieve gepresteerde uren,
 - het aantal uren beschikbaarheidstijd,

- het aantal uren die recht geven op een toeslag,
- het aantal uren in te halen.

6. LOONTOESLAG (CAO VAN 22 JUNI 2006 EN CAO VAN 8 OKTOBER 2009 – ART. 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. Een loontoeslag van 25% wordt toegekend voor de prestaties verricht na 22 uur 's avonds en voor 6 uur 's morgens. Deze toeslag is niet cumuleerbaar met de loonstoeslag zoals voorzien in de vorige lid.

7. MAALTIJDVERGOEDING (CAO VAN 22 JUNI 2006 EN CAO VAN 8 OKTOBER 2009 – ART. 11)

Een maaltijdvergoeding van € 5,5 wordt uitbetaald telkens de arbeidstijd gecumuleerd met de beschikbaarheidstijd de 9 uur overschrijdt, rusttijden niet inbegrepen. Een bijkomende maaltijdvergoeding van € 2,75 wordt uitbetaald, indien de arbeidstijd gecumuleerd met de beschikbaarheidstijd de 11 uren overschrijdt. Dus, in totaal € 8,25.

8. POSITIEVE GEVOLGEN OP DE TEWERKSTELLING (CAO VAN 22 JUNI 2006 EN CAO VAN 8 OKTOBER 2009 – ART. 14)

Tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, verbinden de ondernemingen zich ertoe om, 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.

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

9. SLOTBEPALINGEN (CAO VAN 22 JUNI 2006 EN CAO VAN 8 OKTOBER 2009 – ART. 16)

Bestaande akkoorden gesloten op het niveau van de ondernemingen die globaal ten minste gelijkwaardige bepalingen bevatten als deze geregeld door deze overeenkomst, worden door deze overeenkomst niet gewijzigd.

10. OVERZICHT

Vorm van prestatie	Wettelijke arbeidsduur	Salaris en overloon
Normale prestatie	8u/d. 40d./week.	100% van het loon
Wachttijd	1u/d. 5u/week.	100% van het loon Geen mogelijkheid tot recuperatie
Nieuw arbeidstijd regime (flexibiliteit)	2u/d. > 11u/d.	100% van het loon + recuperatie + maaltijdvergoeding € 5,5
Overuren	1u/d. > 12u/d.	150% van het loon + recuperatie + maaltijdvergoeding € 2,75
100 vrijwillige overuren (wet Peeters)	Max. 100 uur	150% van het loon (geen recuperatie)

- Het begin van de arbeidsdag tussen 6u en 9u.
- 8u./dag worden gegarandeerd en betaald
- Verplichte rust van 11u. tussen twee prestaties
- Specifieke loonvoorwaarden (loontoeslag)
 - + 10% voor de gewerkte uren voor 7u. en na 19u. (tot 22u.)
 - + 25% voor de gewerkte uren na 22u. en voor 6u.
- Recuperatie Min. 6u per dag en 2u. van recuperatie

HOOFDSTUK VII STRIJD TEGEN SOCIALE DUMPING

Sociale dumping leidt tot oneerlijke concurrentie op de werkvloer. Dit brengt de jobs, de lonen en de veiligheid van alle werknemers in gevaar. Belgische werknemers worden opzij gezet, buitenlandse werknemers worden uitgebuit. Het probleem is niet dat buitenlandse werknemers (gedetacheerden) bij ons komen werken. Het probleem is dat de rechten van deze werknemers massaal omzeild en fors met de voeten getreden worden. De uitbuiting is enorm: de wettelijk bepaalde lonen worden niet betaald, laat staan de overuren en de sociale bijdragen, de buitenlandse werknemers moeten onbeperkt overuren kloppen en leven in menonwaardige omstandigheden. Sociale dumping is onmenselijk voor de uitgebuite werknemers, het is oneerlijke concurrentie voor werknemers en werkgevers die de regels wél volgen, het kost duizenden jobs en het betekent een pak minder opbrengsten voor de sociale zekerheid.

Voor de Algemene Centrale blijft de strijd tegen sociale dumping een prioriteit. We blijven eisen dat de inspectiediensten versterkt worden en dat iedereen van dezelfde loonvoorwaarden en sociale bescherming kan genieten. Mensenrechten en sociale grondrechten moeten altijd voorrang krijgen op de

markt en de economische vrijheden. De regels moeten er zijn om werknemers te beschermen en niet om de winsten en de macht van bedrijven en de aandeelhouders te vergroten.

Toch zijn er de laatste jaren belangrijke stappen gezet in onze strijd tegen sociale dumping.

Er werden 40 concrete maatregelen vastgelegd in het "Plan voor Eerlijke Concurrentie" van de bouwsector op 8 juli 2015. Het plan voor eerlijke concurrentie is een partnerschapsovereenkomst tussen 3 partijen: de vakbonden en de werkgeversorganisaties van de bouwsectorendeoverheid. Doormisbruik van de Europese detacheringsregels worden buitenlandse werknemers en (schijn)zelfstandigen in België vaak tewerkgesteld onder de legale marktprijzen. De sociale partners van de bouwsector willen onder andere met het PEC-plan deze internationale fraude bestrijden.

Ook werd er in de strijd tegen sociale dumping op 1 augustus 2017 de "Guidelines" voor de bouwsector gefinaliseerd. Deze "Guidelines over de interpretatie van de Europese en Belgische regelgeving door inspectiediensten", hebben als doel

om duidelijke richtlijnen te formuleren voor zowel de bouwondernemingen als de sociale partners. Het zou voor iedereen duidelijk moeten zijn welke loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op buitenlandse werknemers. Het is de bedoeling dat alle betrokken inspectiediensten deze richtlijnen op een uniforme wijze zullen toepassen zodat voor alle partijen binnen de bouwsector een gelijk speelveld gecreëerd wordt. Onderstaand vind je de link naar de "Guidelines" voor de bouwsector.

<http://www.siod.belgie.be/nl/guidelines>

Ondertussen bestaat er ook een federale gids en een federaal charter (= een referentietekst) over de nieuwe wetgeving bij overheidsopdrachten. De gids bevat maatregelen en praktische richtlijnen die de aanbestedende overheden moeten bijstaan in hun strijd tegen sociale fraude. Een standaardcharter wordt aangeboden met concrete verbintenisvoorstellen die de betrokken overheden kunnen onderschrijven met eigen maatregelen. Het federaal charter verschilt duidelijk van de lokale charters die in diverse gewesten, provincies, gemeentes en door andere lokale overheden de afgelopen jaren werden uitgewerkt. Het doel van de lokale charters is voornamelijk dat de dienstverleners (inschrijvers) zich verbinden tot de

naleving van een reeks essentiële verplichtingen. Het federale charter richt zich vooral tot de opdrachtgevers. Onderstaand vind je de link naar de gids en het charter.

Op Europees niveau is de website <https://www.constructionworkers.eu/nl/> opgericht. Op deze website kan je van 28 Europese landen de arbeids- en loonvoorwaarden in de bouwsector terugvinden. Bouwvakkers over gans Europa kunnen via die website zeer snel te weten komen of hun werkgever de arbeids- en loonvoorwaarden respecteert van het land waar men is tewerkgesteld.

Het hoeft niet gezegd te worden dat we actie zullen blijven voeren tegen politieke voorstellen die sociale dumping in de hand werken. We zijn voor de gelijke behandeling van alle werknemers!

De werkgevers van de bouwsector hebben van de overheid een speciale voorkeursbehandeling gekregen, namelijk een vermindering van de werkgeversbijdragen. Dit als extra geschenk voor de werkgevers die klagen over sociale dumping maar tegelijkertijd zonder scrupules wel gebruikmaken van de goedkope arbeidskrachten.

De Algemene Centrale ABVV is tegen deze zogenaamde oplossing.

- Deze verlaging kan niet samengaan met een clause die de aanwerving van werknemers met een Belgisch contract verplicht of nog maar begunstigt. Dit zou in strijd zijn met het principe van het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Unie. Er is daarom geen enkele garantie van werkgevers om tewerkstelling te creëren voor de bouwvakker met een Belgische arbeidsovereenkomst. De vermindering van de werkgeversbijdragen is met andere woorden een blanco cheque.
- Gezien het feit dat veel gedetacheerde werknemers vele niet aangegeven uren presteren, dat ze niet profiteren van dezelfde veiligheidsmaatregelen ... is het verschil in loonkost tussen een werknemer met een Belgische arbeidsovereenkomst en een gedetacheerde werknemer nog veel groter dan de verlaging van de loonkost dat door de werkgevers werd geëist, zelfs als de gedetacheerden vallen onder het statuut van (schijn) zelfstandige. Deze vermindering van de werkgeversbijdragen zal daarom onvoldoende zijn om de toestroom van buitenlandse werknemers (gedetacheerden) een halt toe te roepen.
- Het verlies aan sociale zekerheidsbijdragen zou niet meer te recupereren zijn. Bijgevolg zouden de voordelen voor de werknemers afgebouwd

moeten worden of zouden er nieuwe belastingen moeten opgelegd worden aan de werknemers. Sommigen hebben het over de terugverdieneffecten als er een vermindering van de werkgeversbijdragen wordt beslist maar in het verleden is al gebleken dat dit niet het geval is. Het is duidelijk dat alle burgers, het geschenk die de werkgevers van de bouwsector zouden ontvangen, zullen betalen.

- Deze sectorale vermindering van de werkgeversbijdragen leidt tot een discriminatie tussen werknemers, we kunnen hier de wettigheid van in vraag stellen. Andere sectoren en het VBO zullen ons model willen volgen, het gevolg zou zijn dat ons model van sociale zekerheid binnen een paar jaar geruïneerd is. De verlaging van de werkgeversbijdragen zal als illegaal worden beschouwd en de bedrijven zullen alles moeten terugbetalen met het risico op een nieuwe sociale breuk.

Gewestelijke afdelingen

ANTWERPEN - WAASLAND

- Van Arteveldestraat 17
2060 Antwerpen 6 - 03/220.68.11
- Vermorgenstraat 11
9100 Sint-Niklaas - 03/760.04.20
ac.Antwerpen@accg.be

BRIO

- (Brugge-Roeselare-leper-Oostende)
- Zuidstraat 22 bus 22
8800 Roeselare - 051/26.00.79
 - Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
050/44.10.31
 - Korte Torhoutstraat 27
8900 leper - 057/20.06.67
 - J.Peurquaetstraat 27
8400 Oostende - 059/55.60.70
Brio@accg.be

BRUSSEL-VLAAMS BRABANT

- Watteestraat 2-8 - 1000 Brussel
02/512.79.78 - 02/512.56.46
- Maria Theresiastraat 113
3000 Leuven - 016/22.21.83
016/27.04.95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

LIMBURG

- Gouverneur Roppesingel 55
3500 Hasselt - 011/22.25.47
ac.Limburg@accg.be

OOST-VLAANDEREN

- Steendam 44 - 9000 Gent
09/265.97.50
- Dijkstraat 59 - 9200 Dendermonde
052/25.92.50
- Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
053/78.78.78
- Stationsstraat 21 - 9600 Ronse
055/21.19.20
ac.Oostvlaanderen@accg.be

KEMPEN - MECHELEN

- Nieuwstraat 102
2440 Geel - 014/589383
- Zandstraat 42
2200 Herentals - 014/211556
- Zakstraat 16
2800 Mechelen - 015/29.90.20
- Lichtstoetstraat 4
2400 Mol - 014/31.27.05
- Grote Markt 48
2300 Turnhout - 014/400321-22-23
- Dr. Persoonslaan 15/e
2830 Willebroek - 03/886.76.40
ac.m+k@accg.be

KORTRIJK

- Conservatoriumplein 9
8500 Kortrijk - 056/26.82.68
ac.Kortrijk@accg.be



Vakantie voor iedereen
in de mooiste uithoekjes
van België

7 campings
4 vakantie
domeinen

Natuur Wandelen
Zee Ardennen
Kempen Fietsen
Unieke locaties
Kinderanimatie
Sportterreinen
Gastronomie
Avontuur
Ontspanning

Vergeet zeker uw ledenkorting niet!
Algemene Centrale:
25% korting op het logement.

Ontdek alle bestemmingen op onze website
www.florealholidays.be



Bounsector

PC 124

Meer info?

www.abvv.be