

HOOFDSTUK I - LONEN, PREMIES EN VERGOEDINGEN

1. LONEN: 6 BASISLONEN EN MODALITEITEN	3
1.1 Vaststelling van de lonen	3
1.2 Basislonen.....	3
1.3 Toekenning van hogere lonen.....	4
1.4 Indexering van de lonen.....	4
2. BEROEPSBEKWAAMHEID: 6 CATEGORIEËN.....	5
2.1 Beoordeling van de beroepsbekwaamheid.....	5
2.1.1 Categorie I	6
2.1.2 Categorie I A	6
2.1.3 Categorie II	6
2.1.4 Categorie II A	7
2.1.5 Categorie III	7
2.1.6 Categorie IV	8
2.1.7 Graad van beroepsbekwaamheid van geschoolde arbeiders die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen van schrijn- en timmerwerk, steenhouwerij, marmerbewerking, schilder- en decorwerk.....	9
3. LAGER LEIDINGGEVEND PERSONEEL.....	10
3.1 De meestergasten	10
3.2 De ploegbazen.....	10
4. LOON VOOR JONGE ARBEIDERS	11
4.1 Jobstudenten.....	11
5. LOONBIJSLAGEN VOOR BIJZONDERE WERKEN	11
5.1 Samenvoegen van de loonbijslagen	11
5.1.1 Werken waarbij men onzekerheid, vrees en onrust kan ondervinden.....	12
5.1.2 Ongezonde, hinderlijke of lastige werken.....	14
6. ASBEST: BIJZONDERE BEPALINGEN	16
7. TOESLAG BIJ PLOEGENARBEID	17
8. TOESLAG BIJ NACHT- EN GETIJDENWERK.....	17
9. VERGOEDING VOOR GEREEDSCHAP.....	17
8.1 Vergoeding voor slijtage aan gereedschap	17
8.2 Verlening van gereedschap	18
10. VERPLAATSINGSKOSTEN EN MOBILITEITSVERGOEDING.....	18
9.1 Principes	18

9.1.1	Vervoer georganiseerd door de werkgever	19
9.1.2	Fiets	19
9.2	Reiskosten – berekeningswijze.....	19
9.2.1	Trein.....	20
9.2.1	Ander vervoermiddel.....	20
9.3	Mobiliteitsvergoeding - berekeningswijze	20
9.3.1	Passagier.....	20
9.3.2	Chauffeur alleen	21
9.3.3	Chauffeur	22
9.3.4	Trein.....	22
9.3.5	Fiets	22
9.3.6	Betaling.....	22
9.3.7	Loonfiche	22
9.3.8	Mobiliteitsdag.....	23
9.3.9	Mobiliteitsplan	23
9.3.10	Verplaatsingen tijdens de werkuren	23
11.	KOST EN HUISVESTING	31
12.	KOSTEN VERBONDEN AAN MEDISCHE SCHIFTING EN TACHOGRAAF	32
13.	TIJDSKREDIET	32
14.	LANDINGSBAAN VANAF 55 JAAR.....	32
15.	ANCIËNNITEITSPREMIE.....	33
16.	ANCIËNNITEITSVERLOF.....	33
16.1	Toekenningsmodaliteiten.....	33
16.2	Niet cumuleerbaar.....	34
16.3	Loon.....	34
17.	JAARLIJKSE ECOCHEQUES.....	34
17.1	Toekenningsmodaliteiten.....	34
18.	OMZETTING IN DE ONDERNEMINGEN	35
19.	EENMALIGE ECOCHEQUES IN 2021	35
20.	INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE ARBEIDERS	36
21.	CORONA PREMIE 2021	36

HOOFDSTUK I - LONEN, PREMIES EN VERGOEDINGEN

1. LONEN: 6 BASISLONEN EN MODALITEITEN

1.1 Vaststelling van de lonen

(CAO van 9 juli 2019 - sectorale loonschalen)

Art. 7 De lonen worden bepaald naar gelang van:

- a) de beroepsbekwaamheid van de arbeiders (zie CAO van 12 juni 2014 en 30 september 2019 betreffende de arbeiderscategorieën);
- b) en de leeftijd van de jonge arbeiders (Art. 9, Art. 10).

1.2 Basislonen

De minimumlonen zijn vastgesteld in 6 categorieën.

Bedragen:

Categorie	Lonen op 01.04.2022*
I	€ 15,633
I A	€ 16,411
II	€ 16,667
II A	€ 17,497
III	€ 17,723
IV	€ 18,813

Voor een omschrijving van deze categorieën, zie punt 2 “Beroepsbekwaamheid: 6 categorieën”.

Er zijn ook 2 bijzondere beroepsbekwaamheden die recht geven op een loonbijslag:

- meestergast: geschoolde 2° graad +20%;
- ploegbaas: eigen beroepsbekwaamheid +10%.



Om op de hoogte te blijven van de lonen, scan deze QR code!

* Minimumlonen van 1 april 2022 tot 30 juni 2022

1.3 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.

1.4 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 viermaandelijke indexcijfers voor oktober en november gedeeld door het gemiddelde van het viermaandelijke 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 viermaandelijke indexcijfers voor januari en februari gedeeld door het gemiddelde van het viermaandelijke 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 viermaandelijke indexcijfers voor april en mei gedeeld door het gemiddelde van het viermaandelijke 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 viermaandelijke indexcijfers van juli en augustus gedeeld door het gemiddelde van de viermaandelijke 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. In dit geval worden de minimumlonen voor het kwartaal aangepast waarbij er rekening mee wordt gehouden dat de noemer van de breuk wordt gevormd uit de noemer die wordt gebruikt om de lonen van het voorgaande kwartaal te berekenen.

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 + € 0,158.

Bij een indexering van de lonen, krijg je het geïndexeerde minimumloon geschoolde 1° graad + € 0,158.

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:
 - dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf;
 - dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie (Art. 6).

2. BEROEPSBEKWAAMHEID: 6 CATEGORIEËN

(CAO van 12 juni 2014 & CAO 30 september 2019 – arbeiderscategorieën)

2.1 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 overeenstemmende 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.

* Minimumlonen worden via CAO vastgelegd en zijn van toepassing in een bedrijf voor de verschillende beroepskwalificaties.

2.1.1 Categorie I

(Art. 4)

Tot de categorie I behoren:

- 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.

2.1.2 Categorie I A

(Art. 5) (gewijzigd door CAO 30 september 2019)

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;
- Het loon van de arbeiders die aangeworven worden na het voltooien van een “individuele beroepsopleiding” (IBO via VDAB), een “formation professionnelle individuelle et en entreprise” (FPIe via Bruxelles Formation), een “Plan Formation-Insertion” (PFI via FOREM) en een « Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen» (IBU via ADG) bedraagt na 6 maanden minimaal dat van categorie II. Binnen een periode van maximum 24 maanden vanaf de aanwerving, gaan zij over naar categorie II A (dezelfde werkgever). Naar het oordeel van de werkgever kan de periode van 24 maanden verminderd worden.

2.1.3 Categorie II

(Art. 6) (gewijzigd door CAO van 20.01.2022 – zie punt 6 van dit hoofdstuk).

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; dekapeerders met zandstraal; gasfitters; gewone betonwerkers; gewone polijsters van beton; grondwerkers; helpers-metselaars; helpers-mijnleggers;

helpers-ovenmetsers; helpers-plafonneerders; marmerpolijsters; nivelleerders-voorbereiders der bekisting (wegenwerken); slopers; spoorleggers; teerders; voegleggers bij stampmachines (wegenwerken); voorbereiders van gegoten asfalt;

- Werken in samengeperste lucht: boutenklinders; cementspuiters; loodmateerders;
- Afbraak en/of verwijdering van asbest of van asbesthoudende materialen: arbeiders die specifieke beschermingsmiddelen gebruiken en die blootgesteld zijn aan het asbestrisico (zie punt 6 van dit hoofdstuk);
- Allerlei: bedieners van eenvoudige hijstoestellen; stokers van vaste of beweegbare stoommachines; voerlui.

2.1.4 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.

2.1.5 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 vermindert:

- Voor de arbeiders die in het bezit zijn van een einddiploma, 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:

- Algemene bouwwerken: asfaltwerkers; asfalthakkers en asfalt-profielmeeters van koolwaterstofbeton; bestuurders van mixer-wagen; bestuurders van een voertuig met grindzuiger; betonpolijsters-specialisten; betonwerkerspecialisten; bevloerders; bouwslopers-specialisten; bestuurders van stamp- en trilmachines voor wegenwerken; bouwbeeldhouders; behangers; cementeerders; gidsen van de bedienaar van grondwerkmachines; gipsvormers en kartonneerders; glazenmakers voor gewoon of kunstglas en spiegelplaatsers; heiers; ijzervlechters; kasseiers; lei- of pannendeckers; leggers-nivelleerders van waterleidingen; loodgieters-zinkbewerkers; marmerhouders, marmelmoeleerders en -plaatsers; 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; wittesteenzagers; zelfstandig werkende zager-bereider van stenen volgens plan;

- Werken in samengeperste lucht: sasmeester (voor het versassen van personeel); aangestelden voor de erektor; ringplaatsers; duikers;
- Allerlei: boorders (putten); kraanmannen; machinisten van mechanische werktuigen; machinisten van locomotieven; mecaniciens voor het onderhoud; monteerdere van pylonen; peilers; plaatsers 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.

2.1.6 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, op rupsbanden, elektrisch, diesel of dieselektrisch;
- lepelexcavatoren, grijpers of draglines op vrachtwagen gemonteerd;
- hydraulische bediende lepelexcavatoren en graafmachines, op rupsbanden of op vrachtwagen gemonteerd;
- grondverplaatsers 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 werkhuismechanici 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, voor zover 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 tewerkgestelde arbeiders overschrijden, ongeacht de beroepsbekwaamheid van deze laatsten;
- d) in de tegelzetterondernemingen, al de zogenaamde “tegelplaatsers-plaatsers van gleiswerk”;
- e) in de ondernemingen voor het plaatsen van centrale verwarmingsinstallaties, nijverheidsventilatie en -leidingen: al de monteerders-lassers;
- 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 asbesthoudende materialen: de arbeiders die zelfstandig de werkplaats kunnen klaarmaken (zie punt 6 van dit hoofdstuk).

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

(Art.10)

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

3.1 De meester Gasten

(Art. 13)

De arbeider die blijk 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 “meester Gast” 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.

3.2 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 conventioneel loon 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:

Opleiding	Lonen*	Toegepaste categorie
Jongeren met een bouwopleiding	16,411*	IA
Jongeren zonder bouwopleiding	15,633*	I

4.1 Jobstudenten

(Art. 10)

De studenten, die in het kader van een arbeidscontract voor studenten, worden tewerkgesteld, hebben recht op € 10,5340^{2*} indien ze een bouwopleiding volgen. De overige studenten hebben recht op € 9,6640*.

Deze uurlonen worden elk jaar op 1 juli geïndexeerd.

5. LOONBIJSLAGEN VOOR BIJZONDERE WERKEN

(CAO van 12 juni 2014 – loontoeslagen)

Er zijn loonbijslagen voor:

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

5.1 Samenvoegen van de loonbijslagen

(Art.4)

In bepaalde gevallen kan men de loonbijslagen voor bijzondere werken, zoals bepaald on artikels 2 en 3, 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.

* Minimumlonen van 1 april tot 30 juni 2022.

5.1.1 Werken waarbij men onzekerheid, vrees en onrust kan ondervinden

Onverminderd de dwingende bepalingen van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, de codex 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 ter compensatie 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 zo dat wanneer bepaalde taken in bijzondere omstandigheden moeten uitgevoerd worden, het 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 voor 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
Slopijngswerken aan gebouwen die in wankele toestand verkeren	25

<p>Werken in de omheining of aan gebouwen van in werking zijn de petroleumraffinaderijen (onder "omheining van petroleum raffinaderijen" wordt verstaan de plaats waar gevaar bestaat of waar speciale voorzorgsmaatregelen wegens gevaar opgelegd zijn), en werken in de warme zone van kerncentrales.</p> <p>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.</p> <p>(C.A.O. 10.5.90 - K.B. 4.12.90)</p>	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.	Toe te kennen loonbijslag in %
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.	Toe te kennen loonbijslag in %
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, ophang- ladders, 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).

5.1.2 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:

Lijst der ongezonde 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 verstuvingswerken	10
Het werk met pistool in de stukadoorwerken	10
Reinigen met zandstralen	10
Werk uitgeoefend door arbeiders die met de spuit koolwater- stoffhoudende producten (teer of bitumen) in de vorm van vloeistofen 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 stuivend cement	12,5
Belangrijke schraapwerkzaamheden op stukadoorswerken 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

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
Bestratingswerken	10
Uitblazen van bestratingsvoegen met samengeperste lucht	10
Aanleggen van wegenasfalt: voor de bestuurders van de afwerkmachine, 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	50
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:

Druk van:

- 0 à 1.250 g/cm²: 3 ploegen van 8 uren;
- à 2.000 g/cm²: 4 ploegen van 6 uren;
- 2.001 à 2.500 g/cm²: 6 ploegen van 4 uren;
- 2.501 à 3.000 g/cm²: 8 ploegen van 3 uren.

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

6. ASBEST: BIJZONDERE BEPALINGEN

(cao van 16 december 2021 – Wijziging van de cao van 12 juni 2014 betreffende de arbeiderscategorieën)

Betreft:

- Asbest arbeiders (asbestverwijderaars; Afbraak en/of verwijdering van asbest of van asbesthoudende materialen
- Arbeiders die specifieke beschermingsmiddelen gebruiken en die blootgesteld zijn aan het asbestrisico.

Hun startloon is het loon dat overeenkomt met categorie II. Vanaf 1/12/2021, heeft de arbeider de mogelijkheid om een loonsverhoging te krijgen naar ten minste categorie IIA indien hij/zij voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1) De werknemer moet een (door Constructiv) erkende opleiding volgen van ten minste 32 uur. Dit is de basisopleiding die alle werknemers moeten volgen als zij met asbest omgaan. Aan het einde van deze opleiding moet een document, het "persoonscertificaat" worden afgeleverd door constructiv.
- 2) Na twee positieve evaluaties bij dezelfde werkgever (één na 6 maanden en één na 1 jaar) heeft de werknemer recht op een loon van categorie II A. Deze evaluaties worden verricht aan de hand van een door Constructiv opgemaakt en door de werkgever ingevuld standaardformulier;

- 3) Na twee jaar volgend op de opleiding heeft de werknemer die aan de bovengenoemde voorwaarden voldoet, mits hij/zij een positieve evaluatie heeft gekregen, recht op een bezoldiging van categorie III.

Het standaardformulier is ontwikkeld en uitgegeven door Constructiv.

7. 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 schafttijd, 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 II “Arbeidsreglement” punt 1 “Arbeidsduur en arbeidstijden”).

8. TOESLAG BIJ NACHT- EN GETIJDENWERK

(CAO van 12 juni 2014 – loontoeslagen)

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

In dit geval wordt er eveneens een half uur dienstonderbreking voor schafttijd 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 gepresterde uren betaald tegen 115% van het loon.

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

9. VERGOEDING VOOR GEREEDSCHAP

(CAO van 12 juni 2014 – diverse arbeidsvoorwaarden)

8.1 Vergoeding voor slijtage aan gereedschap

Bedragen sinds 01/07/2007

1. Een vergoeding voor slijtage aan gereedschap ten belope van € 0,04 per uur werkelijke arbeid, dient uitgekeerd te worden aan de marmerbewerkers en steenhouwers, 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 loodgieterszinkbewerders 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 timmerlieden-bekisters van ruwbouwendernemingen, 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 witsteenzagers en -houders, 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 bevoerders 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).

8.2 Verlening van gereedschap

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

10. VERPLAATSINGSKOSTEN EN MOBILITEITSVERGOEDING

(CAO van 30 september 2019 – tegemoetkoming in de reiskosten)

9.1 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.

Advies:

Noteer elke dag het adres van je werf alsook de manier waarop je je verplaatst (heen en terug) in een agenda. Dit zal het gemakkelijker maken om het bedrag van uw vergoedingen te controleren.



Wij hebben een berekeningshulpmiddel uitgewerkt, scan deze QR-code, en vergeet niet dat je voor mobiliteitsvergoedingen de heen- en terugreis moet meetellen.

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.

9.1.1 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.

9.1.2 Fiets

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

e werknemers die zich met de fiets van hun woonplaats naar hun arbeidsplaats en omgekeerd begeven zullen vanaf 01.12.2019 een vergoeding van 0,24 EUR per afgelegde kilometer ontvangen.

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

9.2 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 ondernemingsniveau vastgesteld. Voor verplaatsingen met de trein geldt als werkelijk afgelegde afstand steeds het aantal kilometer vermeld op de treinkaart of op de

website van de NMBS (afstand te raadplegen via de module “welk biljet of abonnement past bij mij?” onder “Biljetten en abonnementen” op www.belgiantrain.be).

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.

9.2.1 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 of op de website van de NMBS.

9.2.1 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, 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.

9.3 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. Eén uitzondering bestaat voor de chauffeur (zie punt 9.3.3).

9.3.1 Passagier

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.

Mobiliteitsvergoeding passagier	
Werkelijke totaal afgelegde afstand per dag	Mobiliteitsvergoeding per km heen en terug
0 tot 59 km	€ 0,0619
60 tot 77 km	€ 0,0676
78 tot 103 km	€ 0,0700
104 tot 129 km	€ 0,0724
130 tot 155 km	€ 0,0773
156 tot 207 km	€ 0,0818
208 tot 259 km	€ 0,0844
260 km en meer	€ 0,0868

9.3.2 Chauffeur alleen

De basisbedragen van de mobiliteitsvergoedingen voor de arbeiders die op vraag van de werkgever met een bedrijfsvoertuig zich alleen verplaatsen naar de werf en voor wie geen collectief vervoer mogelijk is, zijn verschillend.

Het is belangrijk om te specificeren dat de vergoeding van chauffeur alleen niet verschuldigd is als de werknemer niet met een bedrijfswagen rijdt, maar gebruik maakt van zijn eigen voertuig. In dat geval kan de werknemer alleen aanspraak maken op een passagiersvergoeding. De vergoeding chauffeur alleen wordt betaald aan de werknemer die aan de volgende vier voorwaarden voldoet:

- rit op verzoek van de werkgever,
- de werknemer gaat alleen naar de werf,
- met een bedrijfswagen,
- voor deze werknemer is collectief vervoer geen mogelijkheid.

Opgelet: De bestuurder die ofwel geen personeel vervoert, ofwel niet aan bovenstaande voorwaarden voldoet, ontvangt de mobiliteitsvergoeding “passagier”.

Mobiliteitsvergoeding – alleen als chauffeur	
Werkelijke totaal afgelegde afstand per dag	Mobiliteitsvergoeding per km heen en terug
0 tot 59 km	€ 0,0650
60 tot 77 km	€ 0,0710
78 tot 103 km	€ 0,0735
104 tot 129 km	€ 0,0760
130 tot 155 km	€ 0,0812
156 tot 207 km	€ 0,0859
208 tot 259 km	€ 0,0886
260 km en meer	€ 0,0911

9.3.3 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 € 0,1579 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.

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

9.3.4 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 of op de website van de NMBS.

9.3.5 Fiets

De arbeider die zich met de fiets verplaatst, ontvangt een fietsvergoeding in plaats van een terugbetaling van de reiskosten en de mobiliteitsvergoeding. De fietsvergoeding bedraagt € 0,24 per werkelijke afgelegde kilometer.

9.3.6 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 ex-sedentaire verplaatsing tot aan de werf.

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

Om het bedrag van de mobiliteitsvergoeding te berekenen moet het aantal km van het geheel traject in acht genomen worden (traject thuis – opstapplaats + opstapplaats – werf) en dus een drempel van 10 km voor de totaal afgelegde afstand.

Voorbeeld: indien het traject thuis – opstapplaats 5 km bedraagt en het traject opstapplaats – werf 20 km is dan moet deze persoon een mobiliteitsvergoeding krijgen voor 25 km.

9.3.7 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.

9.3.8 Mobiliteitsdag

De arbeider die op jaarbasis (januari-december) een mobiliteitsvergoeding ontvangt voor in totaal 43.000 km of meer, heeft recht op een “mobiliteitsdag”.

De werkgever betaalt voor de “mobiliteitsdag” een normaal loon. Deze werkdag wordt in onderling akkoord met de werkgever opgenomen uiterlijk op 31 maart volgend op het jaar waarop de “mobiliteitsdag” betrekking heeft.

De werkgever is het normaal loon enkel verschuldigd indien de “mobiliteitsdag” effectief wordt opgenomen. Hij moet het loon voor die dag niet uitbetalen indien de arbeider de “mobiliteitsdag” niet opneemt of niet heeft kunnen opnemen ingevolge schorsing of beëindiging van de overeenkomst.

9.3.9 Mobiliteitsplan

De ondernemingen werken op bedrijfsniveau een mobiliteitsplan uit 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.

9.3.10 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 01/02/2022)

Afstand in km	Bedrag per week	Dagbedrag
	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding
1	11,60	
2	11,60	
3	11,60	
4	12,60	
5	13,70	0,4350
6	14,50	0,5220
7	15,40	0,6090
8	16,30	0,6960
9	17,20	0,7830
10	18,00	0,8700
11	18,90	0,9570
12	19,80	1,0440
13	20,70	1,1310
14	21,50	1,2180
15	22,40	1,3050
16	23,30	1,3920
17	24,20	1,4790
18	25,00	1,5660
19	26,00	1,6530
20	27,00	1,7400
21	27,50	1,8270
22	28,50	1,9140
23	29,50	2,0010
24	30,50	2,0880
25	31,00	2,1750
26	32,00	2,2620
27	33,00	2,3490
28	34,00	2,4360
29	34,50	2,5230
30	35,50	2,6100
31	37,00	2,6970
32	37,00	2,7840
33	37,00	2,8710
34	39,00	2,9580
35	39,00	3,0450
36	39,00	3,1320
37	41,00	3,2190
38	41,00	3,3060
39	41,00	3,3930
40	43,50	3,4800
41	43,50	3,5670
42	43,50	3,6540
43	45,50	3,7410
44	45,50	3,8280
45	45,50	3,9150
46	47,50	4,0020

47	47,50	4,0890
48	47,50	4,1760
49	50,00	4,2630
50	50,00	4,3500
51	50,00	4,4370
52	51,00	4,5240
53	51,00	4,6110
54	51,00	4,6980
55	53,00	4,7850
56	53,00	4,8720
57	53,00	4,9590
58	54,00	5,0460
59	54,00	5,1330
60	54,00	5,2200
61	56,00	5,3070
62	56,00	5,3940
63	56,00	5,4810
64	56,00	5,5680
65	56,00	5,6550
66	59,00	5,7420
67	59,00	5,8290
68	59,00	5,9160
69	59,00	6,0030
70	59,00	6,0900
71	62,00	6,1770
72	62,00	6,2640
73	62,00	6,3510
74	62,00	6,4380
75	62,00	6,5250
76	64,00	6,6120
77	64,00	6,6990
78	64,00	6,7860
79	64,00	6,8730
80	64,00	6,9600
81	67,00	7,0470
82	67,00	7,1340
83	67,00	7,2210
84	67,00	7,3080
85	67,00	7,3950
86	69,00	7,4820
87	69,00	7,5690
88	69,00	7,6560
89	69,00	7,7430
90	69,00	7,8300
91	72,00	7,9170
92	72,00	8,0040
93	72,00	8,0910
94	72,00	8,1780
95	72,00	8,2650
96	74,00	8,3520

97	74,00	8,4390
98	74,00	8,5260
99	74,00	8,6130
100	74,00	8,7000
101	77,00	8,7870
102	77,00	8,8740
103	77,00	8,9610
104	77,00	9,0480
105	77,00	9,1350
106	79,00	9,2220
107	79,00	9,3090
108	79,00	9,3960
109	79,00	9,4830
110	79,00	9,5700
111	82,00	9,6570
112	82,00	9,7440
113	82,00	9,8310
114	82,00	9,9180
115	82,00	10,0050
116	84,00	10,0920
117	84,00	10,1790
118	84,00	10,2660
119	84,00	10,3530
120	84,00	10,4400
121	87,00	10,5270
122	87,00	10,6140
123	87,00	10,7010
124	87,00	10,7880
125	87,00	10,8750
126	90,00	10,9620
127	90,00	11,0490
128	90,00	11,1360
129	90,00	11,2230
130	90,00	11,3100
131	92,00	11,3970
132	92,00	11,4840
133	92,00	11,5710
134	92,00	11,6580
135	92,00	11,7450
136	95,00	11,8320
137	95,00	11,9190
138	95,00	12,0060
139	95,00	12,0930
140	95,00	12,1800
141	97,00	12,2670
142	97,00	12,3540
143	97,00	12,4410
144	97,00	12,5280
145	97,00	12,6150
146	101,00	12,7020

147	101,00	12,7890
148	101,00	12,8760
149	101,00	12,9630
150	101,00	13,0500

**Barema B - Arbeiders die zich met andere vervoermiddelen verplaatsen
(geldig vanaf 01/05/2022)**

werkelijke totaal afstand per dag in km	terugbetaling reiskosten	mobiliteitsvergoeding		
		passagier	chauffeur alleen	chauffeur van personeel
	bedrag per week	bedrag per dag		
1	5,80	0,0619*	0,0650*	0,1579
2	11,60	0,1238*	0,1300*	0,3158
3	11,60	0,1857*	0,1950*	0,4737
4	11,60	0,2476*	0,2600*	0,6316
5	11,60	0,3095*	0,3250*	0,7895
6	11,60	0,3714*	0,3900*	0,9474
7	12,10	0,4333*	0,4550*	1,1053
8	12,60	0,4952*	0,5200*	1,2632
9	13,15	0,5571*	0,5850*	1,4211
10	13,70	0,6190	0,6500	1,5790
11	14,10	0,6809	0,7150	1,7369
12	14,50	0,7428	0,7800	1,8948
13	14,95	0,8047	0,8450	2,0527
14	15,40	0,8666	0,9100	2,2106
15	15,85	0,9285	0,9750	2,3685
16	16,30	0,9904	1,0400	2,5264
17	17,15	1,0523	1,1050	2,6843
18	18,00	1,1142	1,1700	2,8422
19	18,45	1,1761	1,2350	3,0001
20	18,90	1,2380	1,3000	3,1580
21	19,35	1,2999	1,3650	3,3159
22	19,80	1,3618	1,4300	3,4738
23	20,25	1,4237	1,4950	3,6317
24	20,70	1,4856	1,5600	3,7896
25	21,10	1,5475	1,6250	3,9475
26	21,50	1,6094	1,6900	4,1054
27	21,95	1,6713	1,7550	4,2633
28	22,40	1,7332	1,8200	4,4212
29	22,85	1,7951	1,8850	4,5791
30	23,30	1,8570	1,9500	4,7370
31	23,75	1,9189	2,0150	4,8949
32	24,20	1,9808	2,0800	5,0528

33	24,60	2,0427	2,1450	5,2107
34	25,00	2,1046	2,2100	5,3686
35	26,00	2,1665	2,2750	5,5265
36	27,00	2,2284	2,3400	5,6844
37	27,00	2,2903	2,4050	5,8423
38	27,00	2,3522	2,4700	6,0002
39	27,25	2,4141	2,5350	6,1581
40	27,50	2,4760	2,6000	6,3160
41	28,00	2,5379	2,6650	6,4739
42	28,50	2,5998	2,7300	6,6318
43	29,50	2,6617	2,7950	6,7897
44	30,50	2,7236	2,8600	6,9476
45	30,75	2,7855	2,9250	7,1055
46	31,00	2,8474	2,9900	7,2634
47	31,50	2,9093	3,0550	7,4213
48	32,00	2,9712	3,1200	7,5792
49	32,50	3,0331	3,1850	7,7371
50	33,00	3,0950	3,2500	7,8950
51	33,50	3,1569	3,3150	8,0529
52	34,00	3,2188	3,3800	8,2108
53	34,25	3,2807	3,4450	8,3687
54	34,50	3,3426	3,5100	8,5266
55	35,00	3,4045	3,5750	8,6845
56	35,50	3,4664	3,6400	8,8424
57	36,25	3,5283	3,7050	9,0003
58	37,00	3,5902	3,7700	9,1582
59	37,00	3,6521	3,8350	9,3161
60	37,00	4,0560	4,2600	9,4740
61	38,00	4,1236	4,3310	9,6319
62	39,00	4,1912	4,4020	9,7898
63	39,00	4,2588	4,4730	9,9477
64	39,00	4,3264	4,5440	10,1056
65	39,00	4,3940	4,6150	10,2635
66	39,00	4,4616	4,6860	10,4214
67	39,00	4,5292	4,7570	10,5793
68	39,00	4,5968	4,8280	10,7372
69	40,00	4,6644	4,8990	10,8951
70	41,00	4,7320	4,9700	11,0530
71	41,00	4,7996	5,0410	11,2109
72	41,00	4,8672	5,1120	11,3688
73	42,25	4,9348	5,1830	11,5267
74	43,50	5,0024	5,2540	11,6846
75	43,50	5,0700	5,3250	11,8425
76	43,50	5,1376	5,3960	12,0004
77	44,50	5,2052	5,4670	12,1583
78	45,50	5,4600	5,7330	12,3162
79	45,50	5,5300	5,8065	12,4741
80	45,50	5,6000	5,8800	12,6320

81	46,50	5,6700	5,9535	12,7899
82	47,50	5,7400	6,0270	12,9478
83	47,50	5,8100	6,1005	13,1057
84	47,50	5,8800	6,1740	13,2636
85	47,50	5,9500	6,2475	13,4215
86	47,50	6,0200	6,3210	13,5794
87	48,75	6,0900	6,3945	13,7373
88	50,00	6,1600	6,4680	13,8952
89	50,00	6,2300	6,5415	14,0531
90	50,00	6,3000	6,6150	14,2110
91	50,00	6,3700	6,6885	14,3689
92	50,00	6,4400	6,7620	14,5268
93	50,50	6,5100	6,8355	14,6847
94	51,00	6,5800	6,9090	14,8426
95	51,00	6,6500	6,9825	15,0005
96	51,00	6,7200	7,0560	15,1584
97	52,00	6,7900	7,1295	15,3163
98	53,00	6,8600	7,2030	15,4742
99	53,00	6,9300	7,2765	15,6321
100	53,00	7,0000	7,3500	15,7900
101	53,00	7,0700	7,4235	15,9479
102	53,00	7,1400	7,4970	16,1058
103	53,50	7,2100	7,5705	16,2637
104	54,00	7,296	7,6440	16,4216
105	55,00	7,3820	7,7175	16,5795
106	56,00	7,4680	7,7910	16,7374
107	56,00	7,5540	7,8645	16,8953
108	56,00	7,6400	7,9380	17,0532
109	56,00	7,7260	8,0115	17,2111
110	56,00	7,8120	8,0850	17,3690
111	56,00	7,8980	8,1585	17,5269
112	56,00	7,9840	8,2320	17,6848
113	57,50	8,0700	8,3055	17,8427
114	59,00	8,1560	8,3790	18,0006
115	59,00	8,2420	8,4525	18,1585
116	59,00	8,3280	8,5260	18,3164
117	59,00	8,4140	8,6000	18,4743
118	59,00	8,5000	8,6740	18,6322
119	59,00	8,5860	8,7480	18,7901
120	59,00	8,6720	8,8220	18,9480
121	60,50	8,7580	8,8960	19,1059
122	62,00	8,8440	8,9700	19,2638
123	62,00	8,9300	9,0440	19,4217
124	62,00	9,0160	9,1180	19,5796
125	62,00	9,1020	9,1920	19,7375
126	62,00	9,1880	9,2660	19,8954
127	62,00	9,2740	9,3400	20,0533
128	62,00	9,3600	9,4140	20,2112
129	63,00	9,4460	9,4880	20,3691

130	64,00	10,0490	10,5560	20,5270
131	65,50	10,1263	10,6372	20,6849
132	67,00	10,2036	10,7184	20,8428
133	67,00	10,2809	10,7996	21,0007
134	67,00	10,3582	10,8808	21,1586
135	67,00	10,4355	10,9620	21,3165
136	67,00	10,5128	11,0432	21,4744
137	67,00	10,5901	11,1244	21,6323
138	67,00	10,6674	11,2056	21,7902
139	68,00	10,7447	11,2868	21,9481
140	69,00	10,8220	11,3680	22,1060
141	69,00	10,8993	11,4492	22,2639
142	69,00	10,9766	11,5304	22,4218
143	69,00	11,0539	11,6116	22,5797
144	69,00	11,1312	11,6928	22,7376
145	69,00	11,2085	11,7740	22,8955
146	69,00	11,2858	11,8552	23,0534
147	70,50	11,3631	11,9364	23,2113
148	72,00	11,4404	12,0176	23,3692
149	72,00	11,5177	12,0988	23,5271
150	72,00	11,5950	12,1800	23,6850
151	72,00	11,6723	12,2612	23,8429
152	72,00	11,7496	12,3424	24,0008
153	72,00	11,8269	12,4236	24,1587
154	72,00	11,9042	12,5048	24,3166
155	74,50	11,9815	12,5860	24,4745
156	77,00	12,7608	13,4004	24,6324
157	77,00	12,8426	13,4863	24,7903
158	77,00	12,9244	13,5722	24,9482
159	77,00	13,0062	13,6581	25,1061
160	77,00	13,0880	13,7440	25,2640
161	77,00	13,1698	13,8299	25,4219
162	77,00	13,2516	13,9158	25,5798
163	78,00	13,3334	14,0017	25,7377
164	79,00	13,4152	14,0876	25,8956
165	79,00	13,4970	14,1735	26,0535
166	79,00	13,5788	14,2594	26,2114
167	79,00	13,6606	14,3453	26,3693
168	79,00	13,7424	14,4312	26,5272
169	80,50	13,8242	14,5171	26,6851
170	82,00	13,9060	14,6030	26,8430
171	82,00	13,9878	14,6889	27,0009
172	82,00	14,0696	14,7748	27,1588
173	82,00	14,1514	14,8607	27,3167
174	82,00	14,2332	14,9466	27,4746
175	83,00	14,3150	15,0325	27,6325
176	84,00	14,3968	15,1184	27,7904
177	84,00	14,4786	15,2043	27,9483
178	84,00	14,5604	15,2902	28,1062
179	84,00	14,6422	15,3761	28,2641

180	84,00	14,7240	15,4620	28,4220
181	84,00	14,8058	15,5479	28,5799
182	84,00	14,8876	15,6338	28,7378
183	85,50	14,9694	15,7197	28,8957
184	87,00	15,0512	15,8056	29,0536
185	87,00	15,1330	15,8915	29,2115
186	87,00	15,2148	15,9774	29,3694
187	87,00	15,2966	16,0633	29,5273
188	87,00	15,3784	16,1492	29,6852
189	87,00	15,4602	16,2351	29,8431
190	87,00	15,5420	16,3210	30,0010
191	88,50	15,6238	16,4069	30,1589
192	90,00	15,7056	16,4928	30,3168
193	90,00	15,7874	16,5787	30,4747
194	90,00	15,8692	16,6646	30,6326
195	90,00	15,9510	16,7505	30,7905
196	90,00	16,0328	16,8364	30,9484
197	90,00	16,1146	16,9223	31,1063
198	90,00	16,1964	17,0082	31,2642
199	91,00	16,2782	17,0941	31,4221
200	92,00	16,3600	17,1800	31,5800

De volledige tabellen alsook een berekeningsprogramma kan je vinden op onze website www.accg.be

11.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.

Bedrag van de vergoeding geldig sinds 1 april 2022*:

- huisvestingsvergoeding: € 14,13;
- kostvergoeding: € 29,59.

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:

- € 0,02 voor de huisvestingsvergoeding;
- € 0,05 voor de kostvergoeding (Art. 5).

* Gebaseerd op bedragen minimumlonen van 1 april 2022 tot 30 juni 2022

12.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).

13.TIJDskREDIET

(CAO van 10 december 2015 - tijdscrediet)

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 tijdscrediet;
- de werkgever kan bepalen welke functies worden uitgesloten van het recht op vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5^{de}. Indien hierover betwisting zou zijn, kan er een verzoening worden aangevraagd bij het Paritair Comité (Art.3).

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

14.LANDINGSBAAN VANAF 55 JAAR

(CAO van 1^{ste} december 2021 - landingsbanen)

Voor de periode van 01/01/2021 tot 30/06/2023 is het mogelijk: om vanaf 55 jaar met een uitkering in een landingsbaan te stappen. Je kan dan halftijds of 4/5^{de} gaan werken.

Voorwaarden voor om deze te kunnen opnemen vanaf 55 jaar:

- Ofwel ten minste 35 jaar beroepsloopbaan hebben;
- Ofwel tewerkgesteld zijn in de bouwsector en beschikken over een attest van een arbeidsgeneesheer (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.

De concrete invulling en organisatie wordt vastgelegd in een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en werknemer rekening houdend met de wensen van de werknemer (en zijn balans privé-beroepsactiviteit bij zijn werkgever) enerzijds en met de noden van de arbeidsorganisatie.

De werknemer kan zich bij de bespreking van de concrete organisatie laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging bezorgt de werkgever de akkoorden betreffende de organisatie van de loopbaanvermindering in het kader van de landingsbanen aan de syndicale afvaardiging. Indien er over de door de werkgever voorgelegde akkoorden op ondernemingsvlak betwisting zou ontstaan, kan de meest gereede partij dit geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

15.ANCIËNNITEITSPREMIE

(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.

Wanneer de arbeider een ononderbroken anciënniteit van 35 jaar heeft bereikt in hetzelfde bedrijf, moet hij minstens één dag gewerkt hebben 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.

16.ANCIËNNITEITSVERLOF

(CAO van 30 september 2019 – anciënniteitsverlof)

16.1 Toekenningsmodaliteiten

De arbeiders hebben ten laste van hun werkgever jaarlijks recht op:

- Één dag anciënniteitsverlof vanaf 15 jaar anciënniteit in hetzelfde bedrijf;

In het jaar dat de arbeider de anciënniteit van 15 jaar in hetzelfde bedrijf bereikt, heeft hij recht op één dag anciënniteitsverlof, op te nemen vanaf de datum waarop hij de vereiste anciënniteit bereikt. Tijdens de volgende jaren heeft hij telkens recht op één dag anciënniteitsverlof.

- Twee dagen anciënniteitsverlof vanaf 25 jaar anciënniteit in hetzelfde bedrijf.

In het jaar dat de arbeider de anciënniteit van 25 jaar in hetzelfde bedrijf bereikt, heeft hij recht op een tweede dag anciënniteitsverlof, op te nemen vanaf de datum waarop hij de vereiste anciënniteit bereikt. Tijdens de volgende jaren heeft hij telkens recht op twee dagen anciënniteitsverlof.

16.2 Niet cumuleerbaar

De anciënniteitsverlof die via deze CAO toegekend zijn niet cumuleerbaar met anciënniteitsverlof toegekend op basis van ondernemingsregelingen die gunstiger zijn. Gunstigere ondernemingsregelingen blijven onverminderd van toepassing.

Wanneer echter op ondernemingsvlak de eerste of tweede dag anciënniteitsverlof later zou worden toegekend dan in de sectorale regeling, wordt de ondernemingsregeling impliciet gewijzigd door deze CAO.

16.3 Loon

De werkgever betaalt voor de dagen anciënniteitsverlof het normaal loon. Hij is het normaal loon enkel verschuldigd indien het anciënniteitsverlof effectief wordt opgenomen. Hij moet het loon voor de dag anciënniteitsverlof niet uitbetalen indien de arbeider het verlof niet opneemt of niet heeft kunnen opnemen ingevolge schorsing of beëindiging van de overeenkomst. Het anciënniteitsverlof kan evenmin worden overgedragen naar een volgend jaar.

17. JAARLIJKSE ECOCHEQUES

(CAO van 10 december 2015 - ecocheques)

17.1 Toekenningsmodaliteiten

Aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider in dienst gedurende de volledige referentieperiode wordt één keer per jaar in de loop van de maand mei ecocheques toegekend ter waarde van € 100.

De referentieperiode 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 referentieperiode, 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 afgifte 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 kunnen sinds 2018 enkel nog in elektronische vorm afgeleverd worden.

18. 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.

19. EENMALIGE ECOCHEQUES IN 2021

(cao van 1 december 2021 -Toekenning van eenmalige premie onder de vorm van ecocheques)

Wat is dat?

Het gaat om ecocheques die slechts eenmaal in 2021 worden uitbetaald en die bovenop de ecocheques komen die een werknemer in de sector elk jaar in mei ontvangt.

Bedrag

De eco-cheques hebben een waarde van 130 euro

En in de praktijk?

De eenmalige ecocheques worden in elektronische vorm uitgegeven.

Om er aanspraak op te kunnen maken, moet de werknemer minstens 1 dag gewerkt hebben (loon ontvangen hebben of een gelijkgestelde dag). Er is geen proratering, wat betekent dat werknemers die deeltijds werken hetzelfde bedrag ontvangen.

De ecocheques worden toegekend door de werkgever bij wie de werknemer op 15 december 2021 in dienst was. Als de werknemer niet langer in dienst is van een werkgever in de bouwsector of van werkgever is veranderd: dan is het de laatste werkgever bij wie hij vóór 15 december 2021 in dienst was, die de cheques moet uitbetalen.

Bij twijfel over de laatste werkgever kan men bij Constructiv een bewijs vragen van zijn laatste werkgever.

De geldigheid van de ecocheques is beperkt tot 24 maanden vanaf het moment dat de ecocheques beschikbaar zijn.

Opgelet: indien de onderneming reeds het maximumbedrag van 250 euro op jaarbasis toekent moet een gelijkwaardig voordeel worden toegekend.

20. INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE ARBEIDERS

Als de ecocheques voor het eerst aan de betrokken arbeiders worden afgegeven, informeert de werkgever hen met alle mogelijke 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.

21. CORONA PREMIE 2021

(cao van 1 december 2021)

- Een basis premie van € 150 wordt toegekend aan alle werknemers van de sector. Een supplementaire premie van € 150 wordt toegekend indien de onderneming (technische bedrijfseenheid) geen verlies heeft gemaakt.
Om te weten of een werknemer voldoet aan deze voorwaarde, moet gekeken worden naar de code 9901 van de jaarrekening die goedgekeurd werd en waarin het 2e kwartaal vervat zit.
- Om recht te hebben op de basispremie en, eventueel, de supplementaire premie moet de arbeider minstens 1 dag effectieve tewerkstelling tellen in het 2e kwartaal 2020 en nog in dienst zijn op het ogenblik van de uitbetaling van de coronapremie.
- In dienst = onder contract bij dezelfde werkgever (TBE)
- De eenmalige coronapremie wordt ten laatste op 15 december 2021 toegekend. Een ontwerp van Koninklijk Besluit gaat hoogstwaarschijnlijk de toekenning ervan verlengen tot 31 maart 2022. Wij geloven dat dit geen gevolgen zal hebben op onze overeenkomst: een werkgever die de coronapremie tussen 15/12/2021 en 31/03/2022 toekent, respecteert onze overeenkomst niet. Hij zal wel de afloopdatum van de premie respecteren en het fiscaal en sociaal voordeel ervan behouden.
- Er is geen prorata. Dit betekent dat werken onder een ander regime dan 40 uur/ week geen invloed heeft op het toekennen ervan.
- De werkgever behoudt de mogelijkheid om zonder voorwaarden, vrijwillig een hoger bedrag (maximum € 500) toe te kennen.
Hiervoor moeten collectieve of individuele overeenkomsten op bedrijfsvlak worden gesloten waarin het uitbetaalde bedrag en het rechtskader waarop de premie betrekking heeft, worden vastgelegd om te voldoen aan de voorwaarden voor een gunstige sociale en fiscale behandeling van de coronapremie. De term "vrijwillig" betekent dat enkel de werkgever kan beslissen.

- De door de onderneming al betaalde corona premies worden in mindering gebracht van het bedrag. De werkgevers die corona premies hebben uitbetaald in toepassing van artikel 19 quinquies trekken het bedrag van de premie af van de toegekende premie.
- De premie wordt in elektronische vorm afgeleverd. De werkgevers moeten dus een nieuwe kaart voorzien indien deze nog niet bestaat.