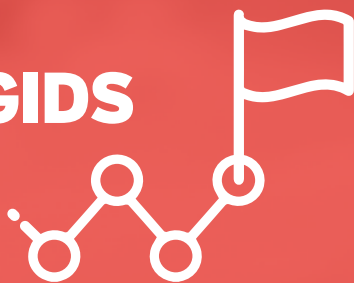


SECTORALE GIDS 2023-2024



PC 124

BOUW

Arbeiders - Bedienden



accg.be

ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk

Beste delegees van de bouwsector,

Om de twee jaar onderhandelen we met de werkgevers van de bouwsector voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden. In deze brochure is het resultaat van de onderhandelingen voor de periode 2023-2024 verwerkt.

Ook deze onderhandelingsronde verliep binnen een strak keurslijf. De wet die de loonmarge vastlegt (bekend als de loonnormwet of wet van 1996) blokkeerde elke significante loonsverhoging.

Voor 2023 en 2024 gaf deze wet de mogelijkheid om de lonen te verhogen met ... 0%. Wij hebben daarom dus niet de mogelijkheid gehad om een loonsverhoging te onderhandelen. Wel werd de mogelijkheid gecreëerd om een koopkrachtpremie te onderhandelen, wat op sectoraal niveau zeker geen evidentie was.

De loonnormwet staat volledig los van de socio-economische realiteit. Het ABVV wil opnieuw fatsoenlijke loonsverhogingen kunnen onderhandelen, anders is er geen interprofessioneel akkoord mogelijk!

De wet moet veranderen, in het belang van de werknemers, in het belang van onze bouwvakkers!

Toch hebben wij tijdens deze onderhandelingen vooruitgang geboekt: een bijkomende verlofdag na 30 jaar dienst, verbeteringen mbt de mobiliteit, uitbreiding van de promotievergoeding naar energie- en groene leningen en verhoging van het bedrag van de ecocheques in 2024, een groeipad naar een individueel opleidingsrecht, verlenging van alle mogelijke systemen van eindeloopbaan, verhoging van het bedrag van een aantal vergoedingen bestaanszekerheid, ...

Daarnaast werden er afspraken gemaakt rond de actualisatie van het PEC-plan (Plan Eerlijke Concurrentie) en blijven we ijveren voor versterkte maatregelen tegen sociale dumping, denk maar aan een ketenbeperking en een verhoogde hoofdelijke aansprakelijkheid.

Andere uitdagingen voor de bouwsector zijn het moderniseren van de functieclassificatie en het toewerken naar een uniek paritair comité voor arbeiders én bedienden van de bouwsector.

Onze sector staat in de toekomst voor heel wat uitdagingen: een toenemende digitalisering, een steeds groter gebruik van circulaire materialen, ... wij zullen natuurlijk blijven strijden voor een eerlijke herverdeling van de winsten van onze sector, want als de productiviteit stijgt, stijgen ook de omzet en de winst. Dit zal niet gebeuren zonder een gelijkwaardige stijging van de koopkracht van de werknemers in de sector.

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

Wij wensen je er dan ook alle succes mee,

Gianni De Vlaminck
Federaal Secretaris

Arnaud Leveque
Federaal Secretaris

I.	LONEN, PREMIES EN VERGOEDINGEN.....	15
1.	LONEN: 6 BASISLONEN EN MODALITEITEN.....	16
1.1.	Vaststelling van de lonen	16
1.2.	Basislonen.....	16
1.3.	Toekenning van hogere lonen	17
1.4.	Indexering van de lonen	17
2.	BEROEPSBEKWAAMHEID: 6 CATEGORIEËN.....	19
2.1.	Beoordeling van de beroepsbekwaamheid	19
3.	LAGER LEIDINGGEVEND PERSONEEL	24
3.1.	De meestergasten	24
3.2.	De ploegbazen	25
4.	STUDENTENLONEN.....	25
4.1.	Jobstudenten.....	25
5.	LOONBIJSLAGEN VOOR BIJZONDERE WERKEN	25
5.1.	Samenvoegen van de loonbijslagen.....	26
6.	ASBEST: BIJZONDERE BEPALINGEN	31
7.	TOESLAG BIJ PLOEGENARBEID	31
8.	TOESLAG BIJ NACHT- EN GETIJDENWERK	32
9.	VERGOEDING VOOR GEREEDSCHAP	32
9.1.	Vergoeding voor slijtage aan gereedschap	32
9.2.	Verlening van gereedschap.....	33
10.	VERPLAATSINGSKOSTEN EN MOBILITEITSVERGOEDING.....	34
10.1.	Principes	34
10.2.	Reiskosten - berekeningswijze.....	35
10.3.	Mobiliteitsvergoeding - berekeningswijze	36
11.	KOST EN HUISVESTING.....	50
12.	KOSTEN VERBONDEN AAN MEDISCHE SCHIFTING EN TACHOGRAAF	50
13.	TIJDSKREDIET	51
14.	LANDINGSBAAN VANAF 55 JAAR.....	51
15.	ANCIËNNITEITSPREMIE	52
15.1.	Fiscale opmerkingen	52
16.	ANCIËNNITEITSVERLOF	53
16.1.	1Toekenningsmodaliteiten.....	53
16.2.	Niet cumuleerbaar	54
16.3.	Loon.....	54

17.	JAARLIJKSE ECOCHEQUES.....	54
17.1.	Toekenningsmodaliteiten.....	54
18.	OMZETTING IN DE ONDERNEMINGEN.....	55
19.	INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE ARBEIDERS.....	56
20.	KOOPKRACHTPREMIE: ENKEL IN 2023	56
20.1.	Welke winstnoties hanteren?.....	56
20.2.	Bedrag van de koopkrachtpremie.....	57
20.3.	Proratisering	57
20.4.	Moment van uitbetaling	58
20.5.	Wat als iets al op bedrijfsniveau uitbetaald is?	58
20.6.	Onder welke vorm wordt de koopkrachtpremie toegekend?	58
20.7.	Wat kan met de koopkrachtpremie aangekocht worden?	58
20.8.	Geldigheidstermijn.....	58
20.9.	Hoe kan een arbeider te weten komen of hij/zij recht heeft op de koopkrachtpremie?.....	59

II. ARBEIDSREGLEMENTERING 61

1.	ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN	62
1.1.	Normale arbeidsduur.....	62
1.2.	Het arbeidsreglement	63
2.	ALGEMENE BEGRIPPEN ARBEIDSDUUR	64
2.1.	De interne grens	64
3.	ZATERDAGWERK	68
3.1.	Koninklijk Besluit 213	68
3.2.	Ongeval, dringende herstelling en onvoorziene noodzaak	69
3.3.	Studentenwerk op zaterdag.....	70
3.4.	Handel in bouwmaterialen	71
4.	AFWIJKENDE STELSLS BINNEN DE BOUWSECTOR	71
4.1.	Kleine flexibiliteit	71
4.2.	Maximum 180 uur: Koninklijk besluit 213.....	72
4.3.	Ver verwijderde werf	76
4.4.	Ploegenarbeid.....	77
4.5.	Continu-arbeid	78
4.6.	Voorbereidend werk en nawerk	79
4.7.	Flexibele arbeidsweek: sectorale regeling van 9u/dag of 10u/dag.....	80
4.8.	Nachtarbeid.....	83

5.	BIJKOMENDE AFWIJKENDE STELSLS - TIJDELIJK OVERWERK.....	84
5.1.	Buitengewone vermeerdering van het werk	84
5.2.	Werken vereist door een onvoorziene noodzakelijkheid	86
5.3.	Ongeval en dringende herstellingen	87
6.	NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN	88
6.1.	Grote flexibiliteit	88
7.	VRIJWILLIGE OVERUREN	89
7.1.	Wet Peeters	89
8.	HANDEL IN BOUWMATERIALEN	90
8.1.	Algemeen	90
8.2.	Grenzen	90
8.3.	Procedure.....	90
8.4.	Vergoeding en inhaalrust	90
9.	BETONCENTRALES	91
9.1.	Algemeen.....	91
9.2.	Grenzen	91
9.3.	Vergoeding	91
9.4.	Maaltijdvergoeding	91
9.5.	Inhaalrust/ recuperatie.....	91
9.6.	Procedure.....	92
10.	BELASTINGVERMINDERING	93
11.	UITGESTELDE BETALING.....	93
12.	BESCHIKBAARHEIDSTIJD VOOR VRACHTWAGENCHAUFFEURS.....	94
12.1.	Algemeen	94
12.2.	Grenzen	94
12.3.	Vergoeding.....	94
12.4.	Procedure.....	94
13.	TIJDELIJKE WERKLOOSHEID.....	94
13.1.	C3.2A formulier	95
13.2.	Wat bij slecht weer op de werf?.....	96
13.3.	Ziekte.....	96
13.4.	Ontslag	96
14.	ECONOMISCHE WERKLOOSHEID.....	96
14.1.	Kennisgeving:.....	96
14.2.	Hoe moet de kennisgeving gebeuren?	97
14.3.	Welke vermeldingen moet de kennisgeving bevatten?.....	97

14.4.	Duur.....	97
14.5.	Werkhervatting.....	97
14.6.	Sanctie.....	98
14.7.	Syndicale delegatie.....	98
15.	DE NIET-BEGONNEN OF ONDERBROKEN WERKDAG	98
15.1.	Algemene wetgeving.....	98
15.2.	Bijzondere regeling voor de ruwbouw.....	98
15.3.	Onder welke voorwaarden betaalt de werkgever de 50%?	99
15.4.	Geval waarin de werkgever ontslagen is van betaling	99
16.	DE SCHORSING WEGENS SLECHT WEER	99
17.	HET VORSTVERLET	100
18.	ONTSLAG	100
18.1.	Ontslag om dringende reden	100
18.2.	Economische werkloosheid/weerverlet	100
19.	DE OPZEGGINGSTERMIJN	101
19.1.	Algemeen	101
19.2.	Ontslagcompensatievergoeding (OCV)	103
19.3.	Sanctie: verbrekingsvergoeding	104
19.4.	Vrijstelling van prestaties.....	104
19.5.	Afwezigheid tijdens de opzeg.....	105
19.6.	Schorsing van de opzeggingstermijn.....	105
19.7.	Voorlopige hechtenis.....	105
19.8.	Hoe wordt het opzeg gegeven?.....	105
20.	KLEIN VERLET	106
21.	FEESTDAGEN.....	108
21.1.	Tijdens een schorsing.....	109
21.2.	Na ontslag.....	110
21.3.	Feestdagen van Kerstdag en 1 januari	110
22.	ARBEIDSREGLEMENT.....	110
22.1.	Algemeen	110
22.2.	Voorbeeld arbeidsreglement voor werkgevers en werklieden uit het bouwbedrijf.....	111
23.	VORMING EN OPLEIDING.....	121
23.1.	Algemeen	121
23.2.	Wat zijn de sectorale doelstellingen van opleidingen?	121
23.3.	Individueel opleidingsrecht.....	121

23.4.	Hoe kan een bedrijf toegang krijgen tot de verschillende opleidingsstelsels?	123
23.5.	Opleiding voor de arbeiders.....	123
23.6.	De basisopleiding	124
23.7.	De regeling van wekdagopleiding	125
23.8.	Winteropleiding.....	126
23.9.	Avond- of zaterdagopleidingen	127
23.10.	De regeling van de bedrijfsinterne opleidingen met een meester-mentor	128
23.11.	Toepassingsprocedures voor de opleidings- en tewerkstellingsregelingen voor werknemers.....	130
23.12.	Bouwingroeibanen (BIB) (2019-2020).....	131
23.13.	Stelsel alternerend leren	132
24.	VERPLICHTE VEILIGHEIDSOPLEIDING	134
24.1.	Wat zegt het KB?	134
24.2.	Wat zegt de CAO van PC 124?	137
25.	UITZENDARBEID IN DE BOUW	139
25.1.	Vervanging van een zieke bouwvakker	140
25.2.	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	140
26.	TER BESCHIKING STELLEN VAN PERSONEEL.....	144
26.1.	Definities	144
26.2.	Toepassingsvoorwaarden	144
26.3.	Administratieve bepalingen.....	145
27.	OUTPLACEMENT	147
27.1.	Algemeen.....	147
27.2.	Wie heeft recht op outplacement?.....	147
27.3.	Wie betaalt?	147
27.4.	Wie organiseert het?	147
27.5.	Verloop van outplacement	148
27.6.	Werkwijze voor de werknemer	148
27.7.	Werkwijze voor de werkgever.....	149
27.8.	Outplacementbegeleiding door de werkgever die zich beroept op het einde van de arbeidsovereenkomst voor medische overmacht	149

III.	BESTAANSZEKERHEID.....	151
1.	LEGITIMATIEKAART	152
1.1.	Inleiding	152
1.2.	Hoeveel dagen moet je bewijzen om een rechthebbende kaart te verkrijgen?	153
1.3.	Met welke dagen wordt rekening gehouden?.....	154
1.4.	Versoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag	156
1.5.	Wat controleren bij een niet-rechthebbende kaart? Een overzicht	158
2.	AANVULLENDE WERKLOOSHEIDSUITKERING EN DE BIJZONDERE AANVULLENDE VORSTVERGOEDING	159
2.1.	Vergoeding-bouw en vorstvergoeding.....	159
2.2.	Wettelijke vergoeding.....	161
3.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	163
3.1.	Gewaarborgd loon betaald door de werkgever	163
3.2.	Ziekte-uitkeringen die door de mutualiteit betaald worden.....	164
3.3.	Bijkomende vergoeding in geval van ziekte	165
3.4.	Tegemoetkoming bij periodes van verlof of arbeidsonderbreking in het kader van de moederschapsbescherming.....	169
4.	EINDE LOOPBAAN.....	169
4.1.	Werkloosheid met bedrijfstoeslag van 01/07/2023 tot 30/06/2025 (SWT).....	169
4.2.	Vervroegd wettelijk pensioen	177
4.3.	Aanvullend pensioen bouw – jaarlijkse pensioenrente - overlijden.....	177
4.4.	Vergoeding voor aan het werk blijven na 60 jaar	184
4.5.	Aanvullend pensioen bedienden bouw	184
5.	RUSTDAGEN.....	187
5.1.	Inleiding	187
5.2.	Bedrag en betaling.....	187
5.3.	Gelijkstelling	188
5.4.	Voorwaarden	188
5.5.	Opschorting van de arbeidsovereenkomst.....	189
5.6.	Rustdagen vastgesteld voor 2023, 2024, 2025, 2026.....	190
5.7.	Uitzonderingen op het werkverbod tijdens rustdagen	191

6.	GETROUWHEIDS- EN WEERVERLETZEGELS.....	192
6.1.	Getrouwheidszegels	192
6.2.	Weerverletzegels.....	192
6.3.	Opmerkingen weerverlet- en getrouwheidszegels	193
7.	PROMOTIEVERGOEDING.....	194
7.1.	Voorwaarden	194
7.2.	Bedrag van de promotievergoeding.....	195
7.3.	Wanneer en hoe moet de aanvraag promotievergoeding ingediend worden?	195
7.4.	Vernieuwing.....	196
7.5.	Einde van de vergoeding	196
8.	SYNDICALE PREMIE.....	196
9.	HOSPITALISATIEVERZEKERING	197
9.1.	Wat wordt terugbetaald?.....	197
9.2.	Zwangerschap en bevalling.....	199
9.3.	Ziekenhuisopname van een kind.....	199
9.4.	Niet gedekte uitgaven	199
9.5.	Ziekenhuisopname in het buitenland.....	200
9.6.	De meeste medische kosten worden terugbetaald:	201
9.7.	Wat moet de arbeider doen bij ziekenhuisopname?.....	202
9.8.	Hoe wordt de arbeider terugbetaald?	203
9.9.	Wanneer is de arbeider niet meer verzekerd?.....	203
9.10.	Is het mogelijk om gezinsleden te verzekeren?	203
9.11.	Contacten.....	205

IV. SYNDICALE DELEGATIE.....207

1.	CAO VAN 19 NOVEMBER 2015 STATUUT VAN DE SYNDICALE DELEGATIES	208
1.1.	Toepassingsgebied.....	208
1.2.	Algemene bepalingen.....	208
1.3.	Duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging	209
1.4.	Voorwaarden ter installatie en samenstelling van de syndicale afvaardiging	211
1.5.	Aantal mandaten van de syndicale afvaardiging	213
1.6.	Voorwaarden tot uitoefening van de functie.....	214
1.7.	Procedure en installatie van de syndicale afvaardiging.....	215
1.8.	Vergaderingen en informatie aan de syndicale afvaardiging.....	217

1.9.	Vergaderingen van de syndicale afvaardiging met het personeel.....	218
1.10.	Faciliteiten en kredieturen toegekend aan de leden van de syndicale afvaardiging	219
1.11.	Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging	221
1.12.	Procedure ingeval van geschil.....	223
1.13.	Tot het bezoeken van de bedrijven toegelaten personen	223
1.14.	Bescherming van de syndicale afgevaardigden tegen ontslag.....	224
1.15.	Slotbepaling.....	226
2.	CAO VAN 14 NOVEMBER 2019 - SYNDICALE AFVAARDIGING BEDIENDEN	226
2.1.	Draagwijdte van de overeenkomst	226
2.2.	Medeondertekenende organisaties.....	226
2.3.	Toepassingsgebied.....	227
2.4.	Samenstelling en oprichting van de vakbondsafvaardiging	227
2.5.	Statuut van de vakbondsafgevaardigden	229
2.6.	Bevoegdheid en werking van de vakbondsafvaardiging.....	231
2.7.	Syndicale vorming.....	233
2.8.	Geschillen.....	233
2.9.	Algemene bepaling	234
2.10.	Geldigheidsduur.....	234
V.	WELZIJN WERKNEMERS OP HET WERK.....	235
1.	INLEIDING.....	236
1.1.	Waar kan men de wetgeving inzake welzijn op het werk vinden?.....	236
1.2.	Structuur van de Codex	236
1.3.	Definitie van welzijn op het werk.....	236
1.4.	Verplichtingen van de werkgever	236
2.	HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BECHERMING OP HET WERK (CPBW).....	237
2.1.	Algemeen	237
2.2.	Adviesbevoegdheid.....	237
2.3.	Andere bevoegdheden	238
2.4.	Specifieke bevoegdheden.....	239
2.5.	Beslissingsmacht	239

3.	INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (IDPBW)	239
3.1.	Oprichting van de IDPBW	240
3.2.	Taken van de interne dienst PBW	240
4.	DE EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.....	245
5.	HET STATUUT VAN DE PREVENTIE ADVISEUR	246
5.1.	Aanwijzing, vervanging en verwijdering van de preventieadviseur	246
5.2.	Onafhankelijkheid van de preventie adviseur	247
5.3.	Bescherming tegen ontslag	247
6.	SPECIFIEKE EISEN BETREFFENDE TIJDELIJKE OF MOBIELE BOUWPLAATSEN	248
6.1.	Doelstelling van het Koninklijk Besluit	249
6.2.	Toepassingsgebied.....	249
6.3.	Aanwijzen van een veiligheidscoördinator tijdens de ontwerpfase van het bouwwerk.....	250
6.4.	Rol van de personen die de coördinator-ontwerp en coördinator-verwezenlijking aanduiden	252
6.5.	Opdrachten van de coördinator-ontwerp en van de coördinator-verwezenlijking	252
6.6.	Opleiding van de coördinatoren	254
6.7.	De instrumenten bij de coördinatie.....	255
6.8.	Voorafgaande kennisgeving vóór de opening van de bouwplaats	258
6.9.	Specifieke verplichtingen van de aannemers	258
6.10.	Besluit.....	259
7.	WERKKLEDIJ	259
7.1.	Inleiding	259
7.2.	Wat is werkkledij?	259
7.3.	Kenmerken van werkkleding.....	260
7.4.	Verplichtingen van de werkgever	260
8.	PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN (PBM).....	261
8.1.	Inleiding	261
8.2.	Kenmerken van PBM's	261
8.3.	Keuze van PBM's	261
8.4.	Verplichtingen van de werkgever en de werknemer	262
8.5.	Indicatieve tabel voor de voorziening van werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen.....	263

9.	SOCIALE VOORZIENINGEN OP DE WERVEN	264
9.1.	Gemeenschappelijke bepalingen: CAO "Humanisering van de arbeid" van 10 maart 2016.....	264
9.2.	Kleedkamers.....	265
9.3.	Refters	266
9.4.	Rustlokaal	266
9.5.	Wasplaatsen	267
9.6.	Toiletten.....	268
9.7.	Specifieke bouwplaatssituaties	268
9.8.	Overleg met het comité PBW (comité voor preventie en bescherming op het werk)	270
10.	COMMUNICATIE OP DE BOUWPLAATS	270
10.1.	Doel	270
10.2.	Verplichtingen.....	270
10.3.	Belanghebbenden voor wie dit geldt	271
11.	ALCOHOL EN DRUGSPREVENTIE IN DE BOUWSECTOR.....	271
12.	POSTTRAUMATISCHE BEGELEIDING VAN SLACHTOFFERS VAN ZWARE ONGEVALLLEN	272
13.	MELDINGSPLICHT INZAKE VEILIGHEID EN GEZONDHEID	272
14.	PREVENTIE EN HANDHAVINGSTAAK CONSTRUCTIV - BOP (BUILDING ON PEOPLE).....	273
VI.	BETONCENTRALES.....	275
1.	INLEIDING.....	276
2.	GRAAD VAN BEROEPSBEKWAAMHEID.....	276
3.	BESCHIKBAARHEIDSTIJD.....	277
4.	INVOERING VAN DE NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN.....	278
4.1.	Inleiding.....	278
4.2.	Organisatie en arbeidsduur	278
4.3.	Het respecteren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.....	279
4.4.	Te respecteren procedure voor de invoering van nieuwe arbeidsregelingen	280
4.5.	Loontoeslag.....	281
4.6.	Maaltijdvergoeding	282
4.7.	Werkonbekwaamheid - gewaarborgd loon.....	282
4.8.	Tijdelijke werkloosheid.....	282
5.	SAMENVATTING.....	283

VII. STRIJD TEGEN SOCIALE DUMPING285

1. EUROPESE RICHTLIJN BETREFFENDE GEDETACHEERDE
WERKNEMERS.....286

2. WAT IS SOCIALE DUMPING EN WAT ZIJN DE GEVOLGEN ERVAN?286

3. WAT ZIJN DE ACTIES DIE ONDERNOMEN WERDEN?287

 3.1. Op nationaal niveau287

 3.2. Op Europees niveau289

4. EISEN VAN HET ABVV BOUW290

 4.1. Op nationaal niveau290

 4.2. Op Europees niveau291

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:

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

1.2. Basislonen

De minimumlonen zijn vastgesteld in 6 categorieën.

Categorie
I
I A
II
II A
III
IV

Voor een omschrijving van deze categorieën, zie punt "Beroepsbekwaamheid: 6 categorieën".

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

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



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

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 het vierde decimaal gelijk is aan of kleiner dan 4, blijft de derde decimaal ongewijzigd;
- indien het 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 minimumlonen¹, niet van het gedeelte dat erboven wordt uitbetaald.

Voorbeeld: je ontvangt het minimumloon voor geschoolde 1^o graad + € 0,158.

Bij een indexering van de lonen, krijg je het geïndexeerde minimumloon geschoolde 1^o 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:
 - o dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf;
 - o dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie (Art. 6).

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

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.

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 blijf 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; helpersmijnleggers; helpersovenmetsers; helpersplafonneerders; marmerpolijsters; nivelleerdersvoorbereiders der bekisting (wegenwerken); slopers; spoorleggers; teerders; voegleggers bij stampmachines (wegenwerken); voorbereiders van gegoten asfalt;
- Werken in samengeperste lucht: boutenklinters; 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 asfaltprofielmeters van koolwaterstofbeton; bestuurders van mixerwagen; bestuurders van een voertuig met grindzuiger; betonpolijstersspecialisten; betonwerkerspecialisten; bevoelers; bouwslopersspecialisten; bestuurders van stamp en tril machines voor wegenwerken; bouwbeeldhouders; behangers; cementeerders; gidsen van de bedienaar van grondwerkmachines; gipsvormers en kartonneerders; glazenmakers voor gewoon of kunstglas en spiegelplaaters; heiers; ijzervlechters; kasseiers; lei of pannendeckers; leggersnivelleerders van waterleidingen; loodgieters-zinkbewerkers; marmerhouders, 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; rioolkolkleggersnivelleerders; rioolleggersnivelleerders; rolluikmakers; smeden; schrijnwerkers; steigermakers; schilders; steenhouders van witte of blauwe steen; tegelleggers; timmerlieden; timmerliedenbekisters; timmerlieden voor galerijen; trapmakers; voegers; wittesteenzagers; zelfstandig werkende zager-bereider van stenen volgens plan;
- Werken in samengeperste lucht: sasmeeester (voor het versassen van personeel); aangestelden voor de erektor; ringplaaters; duikers;
- Allerlei: boorders (putten); kraanmannen; machinisten van mechanische werktuigen; machinisten van locomotieven; mecaniciens voor het onderhoud; monteerders van pylonen; peilers; plaaters 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:

- c) 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):
- o asfaltgietmachines met doseerinrichting en silo's;
 - o drukwalsen op ballast banden, motorisch aangedreven of gesleept;
 - o dieseldumpers;
 - o emmergraafmachines op rupsbanden, diesel of elektrisch;
 - o portaalkranen;
 - o torenkranen met een minimumcapaciteit van 50 ton/m;
 - o wegenschaafmachines voor koolwaterstofverhardingen;
 - o dieselmotorscrapers met 2 of 3 assen, zelfladers, diesel of elektrisch;
 - o nivelleermachines met dieselmotor;
 - o lepelexcavatoren, grijpers of draglines, op rupsbanden, elektrisch, diesel of dieselektrisch;
 - o lepelexcavatoren, grijpers of draglines op vrachtwagen gemonteerd;
 - o hydraulische bediende lepelexcavatoren en graafmachines, op rupsbanden of op vrachtwagen gemonteerd;
 - o grondverplaatsers en dieselladers, op rupsbanden of luchtbanden;
 - o duwtractoren op luchtbanden;
 - o dieselwalsrollen (type "driewieler" of "tandem") met gladde loopvlakken, motorisch aangedreven trilwalsen met gladde loopvlakken;
 - o trekkers op rupsbanden uitgerust met hydraulisch bediende angledozer of bulldozer, diesel, met handbediende of automatische overbrenging;
 - o trilafwerkmachines met effenaar voor betonwegen;
 - o trilafwerkmachines voor koolwaterstofverhardingen, met of zonder toevoerband, met of zonder laadtrecter;

- o trilafwerkmachines voor cementbetonwegen.

Worden eveneens beschouwd als arbeiders van de categorie IV:

- o polyvalente arbeiders;
 - o ovenmetsers;
 - o de bestuurders van kranen op luchtbanden waarvan de luchtbanden noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de werken op de bouwplaats;
 - o de werkhuismechanici werkzaam in het werkhuis of die herstellingen uitvoeren op de bouwplaats;
 - o 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 ruwbouwendernemingen die meewerken aan de inrichting en het onderhoud van bouwplaatsen, voor zover zij voldoen aan de in de artikelen 9 en 10 gestelde voorwaarden;
 - o de bedienaars van teersproeimachines op vrachtwagen voor bestrijking.
- d) 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;
- e) 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;
- f) in de tegelzetterondernemingen, al de zogenaamde “tegelplaatsersplaatsers van gleiswerk”;
- g) in de ondernemingen voor het plaatsen van centrale verwarmingsinstallaties, niverheidsventilatie en leidingen: al de monteerslassers;
- h) 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.
- i) 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 meestergasten

(Art. 13)

De arbeider die blijk geeft van zijn vakbekwaamheid en de functie van meestergast 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.

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. STUDENTENLONEN

(CAO van 26 juni 2023-Wijziging van de cao van 12 juni 2014 betreffende de sectorale loonschalen)

Het minimum uurloon voor de studenten die tewerkgesteld zijn in het kader van een overeenkomst voor studenten, wordt vastgesteld op het uurloon van categorie I, ongeacht de periode van tewerkstelling (Artikel 10).

4.1. Jobstudenten

(Art. 10)

De studenten, die in het kader van een arbeidscontract voor studenten, worden tewerkgesteld, hebben recht op € 10,53402² indien ze een bouwopleiding volgen. De overige studenten hebben recht op € 9,6640².

Deze uurlonen worden elk jaar op 1 juli geïndexeerd.

5. LOONBIJSLAGEN VOOR BIJZONDERE WERKEN

(CAO van 12 juni 2014 - loontoeslagen)

Er zijn loonbijslagen voor:

² Geïndexeerde toeslag. Bedrag geldig van 1 januari 2024 tot 31 maart 2024.

- 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.

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
Slopingswerken 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 plaatselijk interpretatievergelijk wordt de normale verzoeningsprocedure ingesteld op verzoek van de meest gerede partij. Voor werken binnen de omheining van in werking zijnde petrochemische bedrijven, wordt een geïndexeerde loontoeslag uitbetaald van € 0,741 per uur³. 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

³ Geïndexeerde toeslag. Bedrag geldig van 1 januari 2024 tot 31 maart 2024

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 %
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
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 hang- 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 verstuivingswerken	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 producten	10
Het werken met een snijdisc 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 werkmans ernstig blootgesteld is aan stuivend 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 werkmans 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

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 wegenasfalt: 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	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 boven op 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 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).

9. VERGOEDING VOOR GEREEDSCHAP

(CAO van 12 juni 2014 – diverse arbeidsvoorwaarden)

9.1. 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 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 ruwbouwondernemingen, 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 houters, beeldhouwers en beeldhouwers 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 bevoelers 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).

9.2. 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).

10. VERPLAATSKOSTEN EN MOBILITEITSVERGOEDING

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

10.1. 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.

10.1.1. 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.

10.1.2. Fiets

(CAO van 26 juni 2023 - Wijziging van de cao van 30 september 2019 betreffende de tegemoetkoming in de reiskosten)

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

De werknemers die zich met de fiets van hun woonplaats naar hun arbeidsplaats en omgekeerd begeven zullen een vergoeding van 0,28 EUR per afgelegde kilometer ontvangen.

10.2. 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.

10.2.1. 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.

10.2.2. 1Ander 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.

10.3. 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).

10.3.1. 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

10.3.2. 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	€ 0,1000
60 tot 77 km	€ 0,1060
78 tot 103 km	€ 0,1085
104 tot 129 km	€ 0,1110
130 tot 155 km	€ 0,1162
156 tot 207 km	€ 0,1209
208 tot 259 km	€ 0,1236
260 km en meer	€ 0,1261

Bron: CAO van 26 juni 2023 - Wijziging van de cao van 30 september 2019 betreffende de tegemoetkoming in de reiskosten

10.3.3. 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.

10.3.4. 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.

10.3.5. 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 € 0,28 per werkelijke afgelegde kilometer.

10.3.6. 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 exsedentaire 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.

10.3.7. 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.

10.3.8. Mobiliteitsdag

De arbeider die op jaarbasis (januari-december) een mobiliteitsvergoeding ontvangt voor in totaal 30.000 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.

10.3.9. 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.

10.3.10. 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 01/02/2024)		
Afstand in km	Bedrag per week	Dagbedrag
	Dagelijkse verplaatsing	Mobiliteitsvergoeding
1	13,50	
2	13,50	
3	13,50	
4	14,70	
5	15,90	0,4350
6	16,90	0,5220
7	17,90	0,6090
8	18,90	0,6960
9	19,90	0,7830
10	21,00	0,8700
11	22,00	0,9570
12	23,00	1,0440
13	24,00	1,1310
14	25,00	1,2180

15	26,00	1,3050
16	27,00	1,3920
17	28,10	1,4790
18	29,10	1,5660
19	30,10	1,6530
20	31,10	1,7400
21	32,10	1,8270
22	33,10	1,9140
23	34,20	2,0010
24	35,20	2,0880
25	36,20	2,1750
26	37,20	2,2620
27	38,20	2,3490
28	39,20	2,4360
29	40,20	2,5230
30	41,30	2,6100
31	42,90	2,6970
32	42,90	2,7840
33	42,90	2,8710
34	45,40	2,9580
35	45,40	3,0450
36	45,40	3,1320
37	47,90	3,2190
38	47,90	3,3060
39	47,90	3,3930
40	50,40	3,4800
41	50,40	3,5670
42	50,40	3,6540
43	52,90	3,7410
44	52,90	3,8280
45	52,90	3,9150
46	55,40	4,0020
47	55,40	4,0890
48	55,40	4,1760
49	57,90	4,2630

50	57,90	4,3500
51	57,90	4,4370
52	59,60	4,5240
53	59,60	4,6110
54	59,60	4,6980
55	61,40	4,7850
56	61,40	4,8720
57	61,40	4,9590
58	63,20	5,0460
59	63,20	5,1330
60	63,20	5,2200
61	65,60	5,3070
62	65,60	5,3940
63	65,60	5,4810
64	65,60	5,5680
65	65,60	5,6550
66	68,50	5,7420
67	68,50	5,8290
68	68,50	5,9160
69	68,50	6,0030
70	68,50	6,0900
71	71,50	6,1770
72	71,50	6,2640
73	71,50	6,3510
74	71,50	6,4380
75	71,50	6,5250
76	74,40	6,6120
77	74,40	6,6990
78	74,40	6,7860
79	74,40	6,8730
80	74,40	6,9600
81	77,40	7,0470
82	77,40	7,1340
83	77,40	7,2210
84	77,40	7,3080

85	77,40	7,3950
86	80,30	7,4820
87	80,30	7,5690
88	80,30	7,6560
89	80,30	7,7430
90	80,30	7,8300
91	83,30	7,9170
92	83,30	8,0040
93	83,30	8,0910
94	83,30	8,1780
95	83,30	8,2650
96	86,30	8,3520
97	86,30	8,4390
98	86,30	8,5260
99	86,30	8,6130
100	86,30	8,7000
101	89,20	8,7870
102	89,20	8,8740
103	89,20	8,9610
104	89,20	9,0480
105	89,20	9,1350
106	92,20	9,2220
107	92,20	9,3090
108	92,20	9,3960
109	92,20	9,4830
110	92,20	9,5700
111	95,10	9,6570
112	95,10	9,7440
113	95,10	9,8310
114	95,10	9,9180
115	95,10	10,0050
116	98,10	10,0920
117	98,10	10,1790
118	98,10	10,2660
119	98,10	10,3530

120	98,10	10,4400
121	101,00	10,5270
122	101,00	10,6140
123	101,00	10,7010
124	101,00	10,7880
125	101,00	10,8750
126	104,00	10,9620
127	104,00	11,0490
128	104,00	11,1360
129	104,00	11,2230
130	104,00	11,3100
131	107,00	11,3970
132	107,00	11,4840
133	107,00	11,5710
134	107,00	11,6580
135	107,00	11,7450
136	109,90	11,8320
137	109,90	11,9190
138	109,90	12,0060
139	109,90	12,0930
140	109,90	12,1800
141	112,90	12,2670
142	112,90	12,3540
143	112,90	12,4410
144	112,90	12,5280
145	112,90	12,6150
146	117,00	12,7020
147	117,00	12,7890
148	117,00	12,8760
149	117,00	12,9630
150	117,00	13,0500

**Barema B - Arbeiders die zich met andere vervoermiddelen verplaatsen
(geldig vanaf 01/02/2024)**

Werkelijke totaal afstand per dag in km	Terugbetaling reiskosten	Mobiliteitsvergoeding		
		Passagier	Chauffeur alleen	Chauffeur van personeel
		Bedrag per dag		
Bedrag per week				
1	6,75	0,0619*	0,1000*	0,1579
2	13,50	0,1238*	0,2000*	0,3158
3	13,50	0,1857*	0,3000*	0,4737
4	13,50	0,2476*	0,4000*	0,6316
5	13,50	0,3095*	0,5000*	0,7895
6	13,50	0,3714*	0,6000*	0,9474
7	14,10	0,4333*	0,7000*	1,1053
8	14,70	0,4952*	0,8000*	1,2632
9	15,30	0,5571*	0,9000*	1,4211
10	15,90	0,6190	1,0000	1,5790
11	16,40	0,6809	1,1000	1,7369
12	16,90	0,7428	1,2000	1,8948
13	17,40	0,8047	1,3000	2,0527
14	17,90	0,8666	1,4000	2,2106
15	18,40	0,9285	1,5000	2,3685
16	18,90	0,9904	1,6000	2,5264
17	19,95	1,0523	1,7000	2,6843
18	21,00	1,1142	1,8000	2,8422
19	21,50	1,1761	1,9000	3,0001
20	22,00	1,2380	2,0000	3,1580
21	22,50	1,2999	2,1000	3,3159
22	23,00	1,3618	2,2000	3,4738
23	23,50	1,4237	2,3000	3,6317
24	24,00	1,4856	2,4000	3,7896
25	24,50	1,5475	2,5000	3,9475
26	25,00	1,6094	2,6000	4,1054
27	25,50	1,6713	2,7000	4,2633
28	26,00	1,7332	2,8000	4,4212
29	26,50	1,7951	2,9000	4,5791

30	27,00	1,8570	3,0000	4,7370
31	27,55	1,9189	3,1000	4,8949
32	28,10	1,9808	3,2000	5,0528
33	28,60	2,0427	3,3000	5,2107
34	29,10	2,1046	3,4000	5,3686
35	30,10	2,1665	3,5000	5,5265
36	31,10	2,2284	3,6000	5,6844
37	31,10	2,2903	3,7000	5,8423
38	31,10	2,3522	3,8000	6,0002
39	31,60	2,4141	3,9000	6,1581
40	32,10	2,4760	4,0000	6,3160
41	32,60	2,5379	4,1000	6,4739
42	33,10	2,5998	4,2000	6,6318
43	34,15	2,6617	4,3000	6,7897
44	35,20	2,7236	4,4000	6,9476
45	35,70	2,7855	4,5000	7,1055
46	36,20	2,8474	4,6000	7,2634
47	36,70	2,9093	4,7000	7,4213
48	37,20	2,9712	4,8000	7,5792
49	37,70	3,0331	4,9000	7,7371
50	38,20	3,0950	5,0000	7,8950
51	38,70	3,1569	5,1000	8,0529
52	39,20	3,2188	5,2000	8,2108
53	39,70	3,2807	5,3000	8,3687
54	40,20	3,3426	5,4000	8,5266
55	40,75	3,4045	5,5000	8,6845
56	41,30	3,4664	5,6000	8,8424
57	42,10	3,5283	5,7000	9,0003
58	42,90	3,5902	5,8000	9,1582
59	42,90	3,6521	5,9000	9,3161
60	42,90	4,0560	6,3600	9,4740
61	44,15	4,1236	6,4660	9,6319
62	45,40	4,1912	6,5720	9,7898
63	45,40	4,2588	6,6780	9,9477
64	45,40	4,3264	6,7840	10,1056

65	45,40	4,3940	6,8900	10,2635
66	45,40	4,4616	6,9960	10,4214
67	45,40	4,5292	7,1020	10,5793
68	45,40	4,5968	7,2080	10,7372
69	46,65	4,6644	7,3140	10,8951
70	47,90	4,7320	7,4200	11,0530
71	47,90	4,7996	7,5260	11,2109
72	47,90	4,8672	7,6320	11,3688
73	49,15	4,9348	7,7380	11,5267
74	50,40	5,0024	7,8440	11,6846
75	50,40	5,0700	7,9500	11,8425
76	50,40	5,1376	8,0560	12,0004
77	51,65	5,2052	8,1620	12,1583
78	52,90	5,4600	8,4630	12,3162
79	52,90	5,5300	8,5715	12,4741
80	52,90	5,6000	8,6800	12,6320
81	54,15	5,6700	8,7885	12,7899
82	55,40	5,7400	8,8970	12,9478
83	55,40	5,8100	9,0055	13,1057
84	55,40	5,8800	9,1140	13,2636
85	55,40	5,9500	9,2225	13,4215
86	55,40	6,0200	9,3310	13,5794
87	56,65	6,0900	9,4395	13,7373
88	57,90	6,1600	9,5480	13,8952
89	57,90	6,2300	9,6565	14,0531
90	57,90	6,3000	9,7650	14,2110
91	57,90	6,3700	9,8735	14,3689
92	57,90	6,4400	9,9820	14,5268
93	58,75	6,5100	10,0905	14,6847
94	59,60	6,5800	10,1990	14,8426
95	59,60	6,6500	10,3075	15,0005
96	59,60	6,7200	10,4160	15,1584
97	60,50	6,7900	10,5245	15,3163
98	61,40	6,8600	10,6330	15,4742
99	61,40	6,9300	10,7415	15,6321

100	61,40	7,0000	10,8500	15,7900
101	61,40	7,0700	10,9585	15,9479
102	61,40	7,1400	11,0670	16,1058
103	62,30	7,2100	11,1755	16,2637
104	63,20	7,5296	11,5440	16,4216
105	64,40	7,6020	11,6550	16,5795
106	65,60	7,6744	11,7660	16,7374
107	65,60	7,7468	11,8770	16,8953
108	65,60	7,8192	11,9880	17,0532
109	65,60	7,8916	12,0990	17,2111
110	65,60	7,9640	12,2100	17,3690
111	65,60	8,0364	12,3210	17,5269
112	65,60	8,1088	12,4320	17,6848
113	67,05	8,1812	12,5430	17,8427
114	68,50	8,2536	12,6540	18,0006
115	68,50	8,3260	12,7650	18,1585
116	68,50	8,3984	12,8760	18,3164
117	68,50	8,4708	12,9870	18,4743
118	68,50	8,5432	13,0980	18,6322
119	68,50	8,6156	13,2090	18,7901
120	68,50	8,6880	13,3200	18,9480
121	70,00	8,7604	13,4310	19,1059
122	71,50	8,8328	13,5420	19,2638
123	71,50	8,9052	13,6530	19,4217
124	71,50	8,9776	13,7640	19,5796
125	71,50	9,0500	13,8750	19,7375
126	71,50	9,1224	13,9860	19,8954
127	71,50	9,1948	14,0970	20,0533
128	71,50	9,2672	14,2080	20,2112
129	72,95	9,3396	14,3190	20,3691
130	74,40	10,0490	15,1060	20,5270
131	75,90	10,1263	15,2222	20,6849
132	77,40	10,2036	15,3384	20,8428
133	77,40	10,2809	15,4546	21,0007
134	77,40	10,3582	15,5708	21,1586

135	77,40	10,4355	15,6870	21,3165
136	77,40	10,5128	15,8032	21,4744
137	77,40	10,5901	15,9194	21,6323
138	77,40	10,6674	16,0356	21,7902
139	78,85	10,7447	16,1518	21,9481
140	80,30	10,8220	16,2680	22,1060
141	80,30	10,8993	16,3842	22,2639
142	80,30	10,9766	16,5004	22,4218
143	80,30	11,0539	16,6166	22,5797
144	80,30	11,1312	16,7328	22,7376
145	80,30	11,2085	16,8490	22,8955
146	80,30	11,2858	16,9652	23,0534
147	81,80	11,3631	17,0814	23,2113
148	83,30	11,4404	17,1976	23,3692
149	83,30	11,5177	17,3138	23,5271
150	83,30	11,5950	17,4300	23,6850
151	83,30	11,6723	17,5462	23,8429
152	83,30	11,7496	17,6624	24,0008
153	83,30	11,8269	17,7786	24,1587
154	83,30	11,9042	17,8948	24,3166
155	86,25	11,9815	18,0110	24,4745
156	89,20	12,7608	18,8604	24,6324
157	89,20	12,8426	18,9813	24,7903
158	89,20	12,9244	19,1022	24,9482
159	89,20	13,0062	19,2231	25,1061
160	89,20	13,0880	19,3440	25,2640
161	89,20	13,1698	19,4649	25,4219
162	89,20	13,2516	19,5858	25,5798
163	90,70	13,3334	19,7067	25,7377
164	92,20	13,4152	19,8276	25,8956
165	92,20	13,4970	19,9485	26,0535
166	92,20	13,5788	20,0694	26,2114
167	92,20	13,6606	20,1903	26,3693
168	92,20	13,7424	20,3112	26,5272
169	93,65	13,8242	20,4321	26,6851

170	95,10	13,9060	20,5530	26,8430
171	95,10	13,9878	20,6739	27,0009
172	95,10	14,0696	20,7948	27,1588
173	95,10	14,1514	20,9157	27,3167
174	95,10	14,2332	21,0366	27,4746
175	96,60	14,3150	21,1575	27,6325
176	98,10	14,3968	21,2784	27,7904
177	98,10	14,4786	21,3993	27,9483
178	98,10	14,5604	21,5202	28,1062
179	98,10	14,6422	21,6411	28,2641
180	98,10	14,7240	21,7620	28,4220
181	98,10	14,8058	21,8829	28,5799
182	98,10	14,8876	22,0038	28,7378
183	99,55	14,9694	22,1247	28,8957
184	101,00	15,0512	22,2456	29,0536
185	101,00	15,1330	22,3665	29,2115
186	101,00	15,2148	22,4874	29,3694
187	101,00	15,2966	22,6083	29,5273
188	101,00	15,3784	22,7292	29,6852
189	101,00	15,4602	22,8501	29,8431
190	101,00	15,5420	22,9710	30,0010
191	102,50	15,6238	23,0919	30,1589
192	104,00	15,7056	23,2128	30,3168
193	104,00	15,7874	23,3337	30,4747
194	104,00	15,8692	23,4546	30,6326
195	104,00	15,9510	23,5755	30,7905
196	104,00	16,0328	23,6964	30,9484
197	104,00	16,1146	23,8173	31,1063
198	104,00	16,1964	23,9382	31,2642
199	105,50	16,2782	24,0591	31,4221
200	107,00	16,3600	24,1800	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 januari 2024⁴:

- huisvestingsvergoeding: € 15,58;
- Kostvergoeding: € 32,62.

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).

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).

⁴ Gebaseerd op bedragen minimumlonen van 1 januari 2024 tot 31 maart 2024

13. TIJDSKREDIET

(CAO van 10 december 2015 - tijdskrediet - gewijzigd door CAO van 26 juni 2023 - Tijdskrediet met motief)

Sinds 1 juli 2023, zijn alle systemen van tijdskrediet met motief zijn toegestaan in het PC 124 (voltijds, halftijds en 4/5de):

- zorgen voor je kind tot 8 jaar;
- bijstaan of verzorgen van een lid van het gezin of van de familie dat aan een ernstige ziekte lijdt;
- verlenen van palliatieve zorg;
- verzorging van een kind met een beperking tot 21 jaar;
- bijstaan of verzorgen van een ernstig ziek minderjarig kind of een ernstig ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin;
- een opleiding volgen.

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 1/5de. 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 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 26 juni 2023 - landingsbanen)

Voor de periode van 01/07/2023 tot 30/06/2025 is het mogelijk: om vanaf 55 jaar met een uitkering in een landingsbaan te stappen. Je kan dan halftijds of 4/5de 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 gerede 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.

15.1. Fiscale opmerkingen

Een anciënniteitspremie kan belastingvrij toegekend worden bij "ten vroegste" 25 jaar of 35 jaar dienst. De fiscus eist niet langer dat deze wordt toegekend "naar aanleiding van" 25 jaar of 35 jaar dienst. Dat betekent dat een premie die voor de eerste keer wordt toegekend bij 30 jaar dienst ook aan de voorwaarden voldoet.

Anciënniteitpremie is niet belastbaar voor de werknemer. Anciënniteitpremies zijn zogenaamde “sociale voordelen”. Dergelijke sociale voordelen zijn onbelangrijke voordelen die worden toegekend met een sociaal doel of om de werknemersrelaties onderling en met het bedrijf te versterken.

Ze zijn niet belastbaar bij de werknemer en moeten dus niet worden aangegeven. Hiervoor moeten evenmin loonfiches opgemaakt worden. Voor de werkgever zijn sociale voordelen in principe niet aftrekbare beroepskosten.

Voorwaarden voor belastingvrijstelling:

De anciënniteitpremie wordt niet belast bij de werknemer wanneer de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- de premie wordt maximum tweemaal tijdens de loopbaan van een werknemer bij een werkgever betaald of toegekend;
- de eerste maal wordt de premie betaald of toegekend ten vroegste in het kalenderjaar waarin de werknemer 25 jaar in dienst is bij die werkgever en bedraagt zij maximum één keer het brutobedrag van de maandwedde (vóór aftrek van de sociale zekerheidsbijdragen);
- de tweede maal wordt de premie betaald of toegekend ten vroegste in het kalenderjaar waarin de werknemer 35 jaar in dienst is bij die werkgever en bedraagt zij maximum twee keer het brutobedrag van de maandwedde (vóór aftrek van sociale zekerheidsbijdragen).

Opmerking: De anciënniteitpremie wordt ook vrijgesteld van sociale zekerheid. Hiervoor gelden dezelfde voorwaarden als voor de fiscale vrijstelling. Indien de anciënniteitspremie dit maximumbedrag overschrijdt, is alleen het gedeelte tot beloop van dit bedrag vrijgesteld van bijdragen.

16. ANCIËNNITEITSVERLOF

(CAO van 26 juni 2023 - anciënniteitsverlof)

16.1. 1Toekenningsmodaliteiten

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.

- Drie dagen anciënniteitsverlof vanaf 30 jaar anciënniteit in hetzelfde bedrijf.

In het jaar dat de arbeider de anciënniteit van 30 jaar in hetzelfde bedrijf bereikt, heeft hij recht op een derde dag anciënniteitsverlof, op te nemen vanaf de datum waarop hij de vereiste anciënniteit bereikt. Tijdens de volgende jaren heeft hij telkens recht op drie dagen anciënniteitsverlof.

16.2. Niet cumuleerbaar

Het anciënniteitsverlof dat via deze CAO toegekend is, is 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 26 juni 2023 - Toekenning ecocheques)

17.1. Toekenningsmodaliteiten

Aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider in dienst gedurende de volledige referteperiode wordt één keer per jaar in de loop van de maand mei ecocheques toegekend ter waarde van € 115 (vanaf de referteperiode van 01 april 2023 - 31 maart 2024).

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: € 115/12;
- Per onvolledige maand in actieve dienst: (aantal kalenderdagen in actieve dienst/ aantal kalenderdagen van de betreffende maand) x (€ 115/12).

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 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. 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.

20. KOOPKRACHTPREMIE: ENKEL IN 2023

(CAO van 26 juni 2023 - Toekenning van een koopkrachtpremie)

De koopkrachtpremie wordt eenmalig en onder voorwaarden toegekend aan bedrijven die een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst hebben gemaakt.

20.1. Welke winstnoties hanteren?

Deze winstbegrippen vormen de basis voor de berekening van het bedrag van de koopkrachtpremie. De bedrijfswinst van het boekjaar 2022 (code 9901 op de jaarrekening) en dit op het niveau van de technische bedrijfseenheid (TBE). Indien het boekjaar niet overeenstemt met een kalenderjaar, wordt gekeken naar de winst gerealiseerd in het boekjaar dat afsluit in 2022.

- Hoge winst: de onderneming van wie de winst in 2022 op het niveau van de TBE ten minste gelijk is aan de gemiddelde winst in de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren x 1,15 en lager is dan deze gemiddelde winst x 1,5 (enkel de boekjaren met winst worden meegeteld voor de berekening van het gemiddelde);
- Uitzonderlijk hoge winst: de onderneming van wie de winst in 2022 op het niveau van de TBE ten minste gelijk is aan de gemiddelde winst in de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren x 1,5 (enkel de boekjaren met winst worden meegeteld voor de berekening van het gemiddelde).

Opmerking: Indien een aantal boekjaren niet worden meegeteld, wordt het gemiddelde berekend door de som van de winsten (code 9901 op de jaarrekening) in de boekjaren met winst te delen door het aantal boekjaren met winst.

De ondernemingen die in elk van de 3 voorgaande afgesloten boekjaren geen winst hebben geboekt, zijn uitgesloten van de definities van de ondernemingen die in 2022 een hoge of uitzonderlijk hoge winst hebben behaald.

20.2. Bedrag van de koopkrachtpremie

Voor de ondernemingen die in 2022 een hoge winst hebben behaald bedraagt de koopkrachtpremie:

- € 250 als de winst in 2022 ten minste gelijk is aan de gemiddelde winst in de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren x 1,15
= winst van +15%
- € 500 als de winst in 2022 ten minste gelijk is aan de gemiddelde winst in de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren x 1,25
= winst van +25%
- € 750 voor de ondernemingen die in 2022 een uitzonderlijk hoge winst behaald hebben in 2022
= winst van +50%

Opgelet:

- Er wordt alleen rekening gehouden effectieve prestaties, er zijn dus geen gelijkstellingen mogelijk.
- De werknemer moet op 1/12/2023 in dienst zijn bij hetzelfde bedrijf.

20.3. Proratisering

Opmerking: De som van de uit te keren premies mag slechts maximaal 15% van de winst in 2022 bedragen. Indien de som van de premies dit percentage overstijgt, worden de individuele premies pro rata verminderd. De pro rata vermindering gebeurt door de premie, te vermenigvuldigen met een coëfficiënt waarvan de teller gelijk is aan 15% van de winst in 2022 en de noemer gelijk aan de som van de premies.

Het bedrag van de koopkrachtpremie wordt pro rata berekend op basis van het aantal effectieve gewerkte dagen in het kalenderjaar 2022 bij de werkgever die de koopkrachtpremie moet toekennen, volgens de formule: aantal effectief gewerkte dagen/219.

Voor deeltijdse arbeiders wordt de premie berekend op basis van het aantal effectief gewerkte uren in 2022 bij de werkgever die de koopkrachtpremie moet toekennen (formule: aantal effectief gewerkte uren/1752).

De toepassing van de pro rata regeling kan er niet toe leiden dat het toe te kennen te bedrag hoger is dan de bedragen die in artikel 5 volgens de hoogte van de winst in 2022 zijn bepaald.

20.4. Moment van uitbetaling

De koopkrachtpremie moet worden uitgereikt in de loop van de maand december 2023 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders die op 1 december 2023 in dienst zijn. De premie moet uiterlijk op 31 maart 2024 worden uitgereikt.

20.5. Wat als iets al op bedrijfsniveau uitbetaald is?

De door de onderneming reeds betaalde koopkrachtpremie wordt in mindering gebracht van de bedragen die in artikel 5 volgens de hoogte van de winst in 2022 zijn bepaald. Bij een eventueel negatief saldo is de werkgever ontheven van de in deze cao bedoelde koopkrachtpremie. In het andere geval dient de werkgever het positieve saldo als een bijkomende koopkrachtpremie te betalen.

20.6. Onder welke vorm wordt de koopkrachtpremie toegekend?

De koopkrachtpremie wordt in elektronische vorm toegekend, tenzij de onderneming kiest voor koopkrachtpremies op een papieren drager. De koopkrachtpremie in elektronische vorm worden geacht te zijn toegekend aan de arbeider op het moment waarop diens koopkrachtpremiechequerekening wordt gecrediteerd.

De hoogste nominale waarde van de cheques die als koopkrachtpremie worden toegekend bedraagt 10 euro per cheque. De koopkrachtpremie wordt op naam van de arbeider afgeleverd.

20.7. Wat kan met de koopkrachtpremie aangekocht worden?

De koopkrachtpremie kan enkel besteed worden:

- ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding, of
- voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter (producten die kunnen worden betaald met ecocheques).

20.8. Geldigheidstermijn

De cheques die als koopkrachtpremie worden toegekend zijn geldig tot 31 december 2024.

20.9. Hoe kan een arbeider te weten komen of hij/zij recht heeft op de koopkrachtpremie?

Er zijn twee manieren om te weten of een CP 124 werknemer recht heeft op zijn koopkrachttegemoetkoming:

- 1) Raadpleeg de website van het ABVV, waar een berekeningsprogramma werd ontwikkeld:
<https://www.accg.be/nl/sector/bouw/lonen-en-vergoedingen/arbeiders/vergoedingen/koopkrachtpremie>
- 2) Neem contact op met het Constructiv-contactpunt.

II. ARBEIDS- REGLEMENTERING



1. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

De wetgeving maakt een onderscheid tussen:

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

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

1.1. Normale arbeidsduur

(CAO van 22 december 2005 - arbeidstijdorganisatie)

1.1.1. Algemeen

De arbeidsduur in de bouw bedraagt:

- 8 uur per dag
- 40 uur per week

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

1.1.2. Opgelet: verplaatsingstijd

De volgende tijd wordt niet beschouwd als arbeidstijd:

- ofwel de tijd van de eerste verplaatsing van de exploitatiezetel naar de 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 exploitatiezetel indien deze verplaatsing wordt gevolgd door het lossen van de bestelwagen op de exploitatiezetel.

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

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

1.2. Het arbeidsreglement

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

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

Zie verder: hoofdstuk "Arbeidsreglement".

1.2.1. Wijziging van de uren

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

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

Zie punt 22 "Arbeidsreglement".

1.2.2. Bekendmaking wijziging uren 24 uur vooraf

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

Geen arbeid buiten het uurrooster:

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

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

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

1.2.3. 1.2.3 Tussen 6 en 19 uur

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

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

1.2.4. 1.2.4 Rusttijden

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

2. ALGEMENE BEGRIPPEN ARBEIDSDUUR

2.1. De interne grens

2.1.1. Definitie

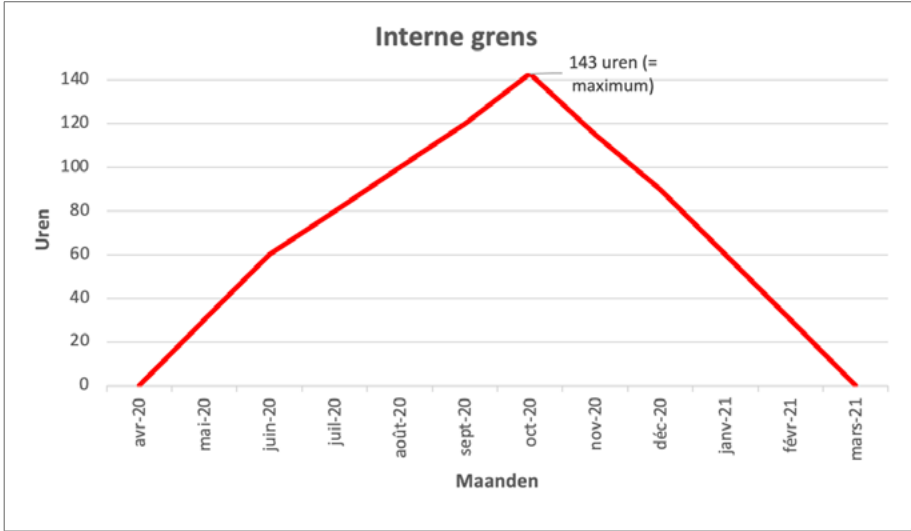
De interne grens van de arbeidsduur is het maximaal aantal uren van overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduurgrens dat moet worden ingehaald. De uren moeten worden ingehaald binnen een bepaalde periode die referentieperiode genoemd wordt.

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

2.1.2. Grenzen

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

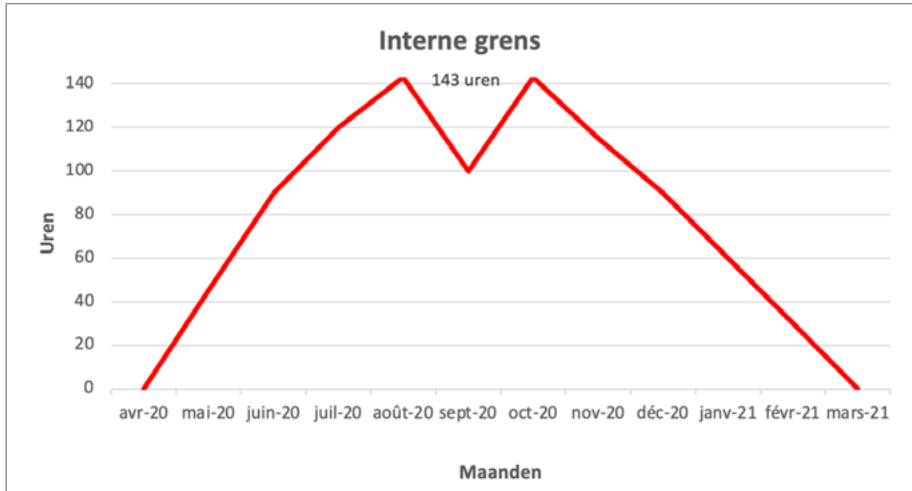
a. Voorbeeld 1



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

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

b. Voorbeeld 2



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

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

2.1.3. Rusttijd en recuperatie

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

Elk overuur dient gerecupereerd te worden door effectieve rusttijd.

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

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

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

- de arbeider behoudt altijd zijn recht op het overloon, zowel bij recuperatie als bij 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.

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

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

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

- Om misbruiken te voorkomen is er een interne maximumgrens van 143 overuren. Op geen enkel ogenblik tijdens het jaar mag de gemiddelde arbeidsduur met meer dan 143 uren overschreden worden. Wordt deze grens van 143 overuren bereikt, moet er eerst gerecupereerd worden vooraleer nieuwe overuren kunnen gepresteerd worden (zie punt 2.1: 'Interne grens');
- De recuperatie moet gebeuren door effectieve rusttijden, dit betekent op tijdstippen waarop normaal gewerkt zou worden;
- Hoe de recuperatie wordt opgenomen (per uur, per halve dag, per dag al dan niet aaneengesloten) is niet bepaald. Het is aangewezen om hierrond een akkoord af te sluiten in de onderneming en dit op te nemen in het arbeidsreglement;

Opgelet: specifieke maatregelen bestaan voor de flexibele arbeidsweek (zie 4.7 'Flexibele arbeidsweek');

- Tijdelijke werkloosheid (economische werkloosheid, weerverlet...) kan slechts worden ingevoerd nadat de arbeider al zijn overuren heeft gerecupereerd;
- Ontslag: bij ontslag gegeven door de werkgever, loopt de opzeggingstermijn niet tijdens de recuperatie.

3. ZATERDAGWERK

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

3.1. Koninklijk Besluit 213

Binnen het kader van KB 213 is zaterdagwerk mogelijk

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

3.1.1. In bepaalde omstandigheden:

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

3.1.2. Onder strikte voorwaarden:

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

3.1.3. Mits akkoord van de vakbond:

- in de bedrijven met een syndicale delegatie: het akkoord van de meerderheid van de delegatie is vereist. De delegatie beschikt over een termijn van 30 dagen om zich uit te spreken. Zonder reactie binnen deze termijn, mag de werkgever de regeling toepassen. Bij een weigering kan de werkgever een verzoening

aanvragen bij het Paritair Comité (het verzoeningsbureau spreekt zich uit binnen de 30 dagen);

- in de bedrijven zonder een syndicale delegatie: het akkoord van de gewestelijke vakbondssecretaris is vereist. De werkgever ondertekent een protocol van toetreding samen met minstens 1 arbeider. Dit protocol moet meeondertekend worden door de gewestelijke vakbondssecretaris binnen de 14 dagen. Een weigering wordt voorgelegd aan een plaatselijk (indien nodig, federaal) overleg. Het protocol is 1 jaar geldig en wordt behoudens protest stilziggend 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	<ul style="list-style-type: none"> • Inhaalrustdag > 1 dag = 8 gepresteerde uren (keuze werknemer) • Loontoeslag van 50% voor de gepresteerde overuren (met of zonder inhaalrust)
Voorwaarden om KB 213 te gebruiken	<ul style="list-style-type: none"> • Voor werken die op geen enkel ander ogenblik kunnen uitgevoerd worden. • Voor werken voor dewelke de uitvoering van bouwactiviteiten en andere activiteiten op dezelfde plaats grote risico's inhoudt voor de veiligheid en/of gezondheid van werknemers of derden. • Voor werken die om technische redenen niet verenigbaar zijn met andere activiteiten.

3.2. **Ongeval, dringende herstelling en onvoorziene noodzaak**

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

Er kan op zaterdag worden gewerkt:

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

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

3.2.1. Arbeidsvoorwaarden bij 'ongeval' en 'herstelling':

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

3.2.2. Arbeidsvoorwaarden bij 'onvoorziene noodzaak':

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

3.2.3. Specifieke situaties

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

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

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

3.3. Studentenwerk op zaterdag

(CAO van 12 september 2014 Studentenarbeid op zaterdag in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en CAO van 26 juni 2023 - Wijziging van verschillende cao's over arbeidstijdorganisatie in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf)

Zaterdagwerk voor studenten is mogelijk voor studenten (ook voor studenten die geen bouwopleiding volgen).

Werkgevers die studenten op zaterdag willen tewerkstellen, moeten de voorzitter van het Paritair Comité hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Een kopie van deze brief moet ook naar de syndicale delegatie gestuurd worden wanneer die in het bedrijf bestaat.

Binnen 5 werkdagen na indienstreding van de student moet een basisopleiding veiligheid worden voorzien.

3.4. Handel in bouwmaterialen

(Art. 54 van de CAO van 22 december 2005 en CAO van 26 juni 2023 - Wijziging van verschillende cao's over arbeidstijdorganisatie in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf)

3.4.1. De arbeider die instaat voor de klanten

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

3.4.2. Levering van bouwmaterialen

Via een specifieke machtiging kan ook afgeweken worden van de verplichte rust op zaterdag voor levering van bouwmaterialen (levering stortklaar beton uitgezonderd). De specifieke machtiging wordt verleend via dezelfde procedure en onder dezelfde voorwaarden als voor de arbeiders die op zaterdag ten dienste staan van het cliënteel.

3.4.3. Specifieke loonvoorwaarden

De arbeiders die ten dienste staan van het cliënteel op zaterdag en tewerkgesteld in bedrijven, die effectief op zaterdag leveren, moeten minimaal het loon van categorie II ontvangen.

4. AFWIJKENDE STELSLS BINNEN DE BOUWSECTOR

4.1. Kleine flexibiliteit

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

4.1.1. Algemeen

De "kleine" flexibiliteit maakt het mogelijk om tijdelijke pieken op te vangen door het invoeren van een piekrooster. Deze piekroosters dienen vervolgens te worden gecompenseerd door dalroosters, die gebruikt kunnen worden in periodes met

minder werk. Op die manier kan de gemiddelde arbeidsduur over de referentieperiode worden gerespecteerd.

4.1.2. Grenzen

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

4.1.3. Overloon en recuperatie

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

4.1.4. Procedure

Om de kleine flexibiliteit in te voeren moet het arbeidsreglement worden aangepast. Zie punt 22 'arbeidsreglement'.

4.2. Maximum 180 uur: Koninklijk besluit 213

(KB 213 - CAO van 22 december 2005)

4.2.1. Algemeen

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

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

4.2.2. Grenzen

De grenzen zijn dus:

- 180 uur per jaar waarvan 96 op zaterdag
- maximum 9,5 uur/dag
- maximum 47,5 uur/week

4.2.3. Inhaalrust en recuperatie

De overuren kunnen ofwel uitbetaald worden, ofwel gerecupereerd worden:

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

2. Betaald worden zonder toeslag maar met recuperatie

- Zonder toeslag indien geen zaterdagwerk;
- Toeslag van 50% indien zaterdagwerk.

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

Andere verplichte punten zijn:

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

4.2.4. Procedure

a. De eerste 130 uren

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

Binnen het Paritair Comité is er overeengekomen:

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

c. Laatste 50 uren: een strengere procedure

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

Met de bedoeling misbruiken tegen te gaan, wordt de buitengewone combinatie van tijdelijke werkloosheid en bijkomende uren gecontroleerd door de syndicale delegatie

en bij ontstentenis door de arbeiders. Ook Constructiv volgt het gebruik van tijdelijke werkloosheid op.

- Verwittiging van de arbeiders: minstens 24 uur vooraf via een aangeplakt bericht;
- Overloon van 20% of recuperatie: voor de 180 uren heeft de bouwvakker, boven op 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.

4.2.5. 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 samengesteld). 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.

Bijkomende 50 uren genieten van een fiscaal voordeel in geval van elektronische aanwezigheidsregistratie - check in at work.

4.2.6. Compatibel met artikel 20bis van de wet van 16 maart 1971

De kleine flexibiliteit is een algemene regel die is vastgelegd in artikel 20bis van de wet van 16 maart 1971, dat bepaalt dat er geen loontoeslag van toepassing is. In PC 124 zijn de regels vastgelegd in de CAO 22/12/2005 (hoofdstuk 4 - Flexibele arbeidsweek). Als het sectorspecifieke systeem wordt toegepast, kan er geen beroep worden gedaan op art. 20bis.

MAAR niets belet een werkgever om art. 20bis te gebruiken in plaats van het systeem van de flexibele arbeidsweek - in dat geval is ofwel een bedrijfs-cao (ondertekend door een delegee) ofwel een aanpassing van het arbeidsreglement in overeenstemming met de procedures vereist. De aankondigingstermijn voor wijzigingen van de werkuren is 7 dagen.

4.2.7. Andere belangrijke punten

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

Ondernemingen met syndicale delegatie

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

Ondernemingen zonder syndicale delegatie

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

4.3. Ver verwijderde werf

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

4.3.1. Algemeen

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

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

4.3.2. Grenzen

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

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

4.3.3. Vergoeding

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

4.3.4. Inhaalrust/ recuperatie

Geen inhaalrust.

4.3.5. Procedure

Het arbeidsreglement moet aangepast worden (zie "Arbeidsreglement")

4.4. Ploegenarbeid

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

4.4.1. Algemeen

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

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

4.4.2. Grenzen

Mogelijkheden:

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

4.4.3. Vergoeding

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

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

4.4.4. Inhaalrust/ recuperatie

Geen inhaalrust.

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

4.4.5. Procedure

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

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

4.5. Continu-arbeid

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

4.5.1. Algemeen

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

4.5.2. Grenzen

Mogelijkheden:

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

4.5.3. Vergoeding

Geen overloon.

4.5.4. Inhaalrust/ recuperatie

Geen inhaalrust.

4.5.5. Procedure

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

4.6. Voorbereidend werk en nawerk

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

4.6.1. Algemeen

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

4.6.2. Grenzen

Mogelijkheid: Max. 9u30/dag (+ 1u30/dag)

De daggrens kan met maximum anderhalf uur worden overschreden.

4.6.3. Vergoeding

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

4.6.4. Inhaalrust/ recuperatie

Geen inhaalrust.

Als voorbereidend werk of nawerk kan enkel worden aanzien:

- de werken, in verband met het bedrijfsklaar maken van het materiaal, die het mogelijk moeten maken op de normale tijd met de productiearbeid te beginnen, ondermeer: de bevoorrading in vloeibare en vaste brandstoffen, water, olie; uitrusting voor machines en personeel; de smering; de verificatie; het onder druk brengen; de verwarming van koolwater- stofprodukten (asfalt, bitumen, teer) voor asfaltwerken, dichtingswerken of wegenwerken;
- het aanmaken van de eerste mortel- en betonspecie van de dag alsmede van de eerste teer- of bitumenmengsels, asfaltmastiek 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, looppaden) welke gebruikt worden voor het vervoer van uitgegraven grond, materieel en materialen naar de opslagplaatsen of naar de plaatsen van gebruik;
- het samenbrengen van de uitrusting, gereedschap, brandstof, enz... het vervoer ervan naar de magazijnen en het terugbrengen van het materieel en de machines naar de opslagplaatsen;
- het toezicht op het nawerk door de ploegbazen, pointeurs en meestersgasten.

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

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

(art. 1315 van de cao van 22 december 2005 - arbeidstijdorganisatie en art. 2935 van de cao van 22 december 2005)

4.7.1. Algemeen

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

4.7.2. Grenzen

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

OF

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

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

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

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

Niet cumuleerbaar met de kleine flexibiliteit of met Koninklijk Besluit 213

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

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

4.7.3. Vergoeding

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

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

- het aantal gepresteerde bijkomende uren tijdens de maand;
- het aantal tijdens de maand ingehaalde bijkomende uren;
- het saldo in te halen bijkomende uren;
- de data van de tijdens de maand toegekende rustdagen;
- de omstandigheden die de toekenning van de rustdagen rechtvaardigen.

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

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

4.7.4. Inhaalrust / recuperatie

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

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

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

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

Bovenstaande is niet van toepassing wanneer:

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

4.7.5. Procedure

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

Opmerkingen

- De werkgever verbindt er zich toe het tewerkstellingspeil in het bedrijf te behouden.
- De arbeiders die werken in het systeem van de flexibele arbeidsweek moeten tewerkgesteld worden met een arbeidscontract van onbepaalde duur (of duidelijk omschreven werk).
- De toetreding gebeurt voor minimum 1 en maximum 2 jaar.
- De werkgever ontvangt van Constructiv een vergoeding die gelijk is aan het bedrag van de toeslag die Constructiv aan de werknemers heeft betaald als zij

niet op werkloosheid werden gezet, maar in plaats daarvan een rustdag hebben ontvangen tijdens een dag van slecht weer of tijdens een dag van werkloosheid om economische redenen.

- Het arbeidsreglement wordt automatisch gewijzigd.

Samenvatting

Flexibele arbeidsweek: sectorale regeling (1)	
Wettelijke basis	CAO van 22 December 2005 OF
Dagelijkse duur	Max. 9u./dag en Min. 6u./dag OF Max. 10u./dag en Min. 6u./dag
Wekelijkse duur	Max 45u./week (respect van 40u./week door inhaalrust dagen of door de invoering van dal uurroosters) OF Max 50u./week (respect van 40u./week door inhaalrust dagen of door de invoering van dal uurrooster)
Loontoeslag	Geen loontoeslag voorzien
Inhaalrust	Inhaalrust: 1 inhaalrust dag = 8 gepresteerde overuren
	De dagen van inhaalrust moeten worden toegekend <ul style="list-style-type: none"> • 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)

4.8. Nachtarbeid

(KB van 20 mei 1998 betreffende nachtarbeid)

4.8.1. Algemeen

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

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

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

4.8.2. Grenzen

Er zijn geen grenzen voorzien.

4.8.3. Vergoeding

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

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

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

4.8.4. Inhaalrust/ recuperatie

Niet van toepassing.

5. BIJKOMENDE AFWIJKENDE STELSLS - TIJDELIJK OVERWERK

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

5.1. Buitengewone vermeerdering van het werk

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

5.1.1. Algemeen

Deze uitzondering kan enkel worden ingeroepen wanneer de vermeerdering van het werk buitengewoon is, dit is wanneer het overwerk niet op voorhand kon worden

voorzien en het gevolg is van onvoorzienbare omstandigheden, zoals het inhalen van verloren uren ingevolge abnormaal lang slecht weer,...

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

5.1.2. Grenzen

- 11u/dag
- 50u/week

5.1.3. Procedure

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

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

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

5.1.4. Vergoeding

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

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

5.1.5. Inhaalrust

Elk overuur dient gerecupereerd te worden door effectieve rusttijd.

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

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

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

Wat bij niet recuperatie ?

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

5.2. Werken vereist door een onvoorziene noodzakelijkheid

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

5.2.1. Algemeen

Dit stelsel moet zeer beperkt worden opgevat. Het vereist een onvoorziene gebeurtenis die betrekking heeft op de eigen onderneming en die het presteren van overuren zo dringend en zo 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.

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

5.2.2. Grenzen

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

5.2.3. Procedure

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

De inspectiedienst moet achteraf ingelicht worden.

5.2.4. Vergoeding

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

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

5.2.5. Inhaalrust

Elk overuur dient gerecupereerd te worden door effectieve rusttijd.

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

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

Wat bij niet recuperatie?

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

5.3. Ongeval en dringende herstellingen

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

5.3.1. Algemeen

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

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

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

5.3.2. Grenzen

Voor deze werken geldt er geen beperking.

5.3.3. Vergoeding

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

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

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

5.3.4. Inhaalrust

We dienen een onderscheid te maken tussen:

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

6. NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

6.1. Grote flexibiliteit

6.1.1. Algemeen

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

6.1.2. Grenzen

Maximum 12u/ dag.

6.1.3. Procedure

a. Bedrijven met vakbondsafvaardiging:

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

d. Bedrijven zonder vakbondsafvaardiging:

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

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

6.1.4. Vergoeding en inhaalrust

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

7. VRIJWILLIGE OVERUREN

7.1. Wet Peeters

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

7.1.1. Algemeen

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

7.1.2. Grenzen

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

De grenzen zijn:

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

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

7.1.3. Procedure

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

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

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

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

7.1.4. Vergoeding

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

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

Het volstaat dat één van beide grenzen overschreden wordt.

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

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

7.1.5. Inhaalrust

Er wordt geen inhaalrust voorzien voor deze uren.

8. HANDEL IN BOUWMATERIALEN

8.1. Algemeen

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

8.2. Grenzen

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

8.3. Procedure

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

8.4. Vergoeding en inhaalrust

Geen overloon en geen inhaalrust.

9. BETONCENTRALES

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

9.1. Algemeen

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

9.2. Grenzen

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

9.3. Vergoeding

Er is normaal gezien geen overloon verschuldigd.

Behalve voor:

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

De twee overlonen zijn niet cumuleerbaar.

9.4. Maaltijdvergoeding

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

9.5. Inhaalrust/ recuperatie

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

Voorwaarden voor het toekennen van rustdagen:

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

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

4. Opgelet: er moet ten minste een pot van 24 uren zijn die onder de vorm van volledige dagen gerecupereerd moeten worden.
Echter kan de vastgelegde wekelijkse duur ook nageleefd worden door het invoeren van uurregelingen van kortere duur dan 8 uur maar:
 - De minimaal arbeidsduur mag niet korter zijn dan 6 uur;
 - De werkdag kan niet onderbroken worden;
 - Het is verboden om negatieve saldi te hebben.

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

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

9.6. Procedure

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

9.6.1. Bedrijven met vakbondsafvaardiging

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

9.6.2. Bedrijven zonder vakbondsafvaardiging

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

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

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

10. BELASTINGVERMINDERING

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

Bijkomende 50 uren genieten van een fiscaal voordeel in geval van elektronische aanwezigheidsregistratie - check in at work.

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

- In geval van KB 213 (met een overloon van 20%): 66,81% van het gewone loon aan 100%;
- In geval van buitengewone vermeerdering van werk, onvoorziene noodzaak, herstellingen, ... (met een overloon van 50%): 57,75% van het gewone loon aan 100%.

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

11. UITGESTELDE BETALING

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

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

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

12. BESCHIKBAARHEIDSTIJD VOOR VRACHTWAGENCHAUFFEURS

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

12.1. Algemeen

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

12.2. Grenzen

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

12.3. Vergoeding

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

12.4. Procedure

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

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

13. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

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

- gebrek aan werk wegens economische redenen;
- het gewaarborgd dagloon wanneer het werk niet kan begonnen of voortgezet worden;

- weerverlet;
- het vorstverlet, dit is de tijdelijke werkloosheid die valt tijdens een periode erkend door Constructiv.

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

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

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

13.1. C3.2A formulier

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

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

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

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

13.2. Wat bij slecht weer op de werf?

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

Zie: "De nietbegonnen of onderbroken arbeidsdag".

13.3. Ziekte

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

13.4. Ontslag

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

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

14. ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

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

14.1. Kennisgeving:

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

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

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

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

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

14.2. Hoe moet de kennisgeving gebeuren?

Door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming of door een individuele kennisgeving verstuurd naar de werkloos gestelde arbeiders. De individuele kennisgeving is vooral bedoeld voor werknemers die op het ogenblik van de aanplakking in de onderneming afwezig zijn (bv. ten gevolge van ziekte of verlof), zodat ook zij tijdig op de hoogte gebracht worden van de geplande regeling van tijdelijke werkloosheid.

14.3. Welke vermeldingen moet de kennisgeving bevatten?

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

14.4. Duur

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

14.5. Werkhervatting

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

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

14.6. Sanctie

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

14.7. Syndicale delegatie

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

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

15. DE NIET-BEGONNEN OF ONDERBROKEN WERKDAG

(Koninklijk Besluit van 16 december 1981 betreffende het loon van de werklieden uit het bouwbedrijf voor de ingevolge slecht weer verloren arbeidsuren tijdens de onderbroken arbeidsdag verschenen in BS van 16 januari 1982 zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 3 mei 1999 dat verschenen is in het Belgisch Staatsblad van 23 juni 1999).

15.1. 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.

15.2. Bijzondere regeling voor de ruwbouw

In de metsel en betonwerken, de wegenwerken, de asfalterings en bitumen werken, de dakbedekkingswerken en de voegwerken van gevels (= 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 de werknemer naar huis moet terugkeren, dan heeft hij recht op de werkloosheidsvergoeding en behoudt hij het recht op

de verplaatsing en mobiliteitsvergoeding. Het vakje op de C3.2Akaart wordt wit gelaten;

- Onderbroken werkdag: als het werk in de loop van de dag wordt onderbroken ingevolge het slecht weer, dan heeft de werknemer voor de verloren uren recht op 50% van het uurloon. De andere 50% wordt onrechtstreeks betaald via de weerverlet zegels, gelijk aan 2% van het bruto jaarloon (zie hoofdstuk III). Deze zegels worden altijd betaald ongeacht of er effectief weerverlet was.

15.3. Onder welke voorwaarden betaalt de werkgever de 50%?

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

Voorbeeld: een arbeider begint zijn dagtaak en na 4 uren dient het werk stopgezet. De werkgever betaalt het volledig loon voor de 4 gewerkte uren plus 50% voor de 4 gederfde uren ($50\% \times 4 \text{ uur} = 2 \text{ uur loon}$). 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.

15.4. Geval waarin de werkgever ontslagen is van betaling

De werkgever is ontslagen van de in punt 2 hierboven bedoelde betaling wanneer de werkmans tijdens de beschouwde dag nalaat zich te gedragen naar de onderrichtingen welke hem werden gegeven betreffende:

- de stopzetting van het werk;
- de hervatting van het werk;
- het ter beschikking blijven van de werkgever;
- de vervulling van de in het vorige punt bedoelde taken.

16. DE SCHORSING WEGENS SLECHT WEER

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

“Het slechte weder (weer) schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkmans werd verwittigd dat hij

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

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

17. HET VORSTVERLET

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

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

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

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

18. ONTSLAG

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

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

18.1. Ontslag om dringende reden

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

18.2. Economische werkloosheid/weerverlet

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

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

19. DE OPZEGGINGSTERMIJN

19.1. Algemeen

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

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

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

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

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

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

We onderscheiden 2 mogelijkheden:

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

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

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

Arbeidsovereenkomst aangevangen voor 01.01.2012

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

Arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 01.01.2012

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

19.2. Ontslagcompensatievergoeding (OCV)

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

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

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

Voorbeeld - ontslag krijgen

In dienst: 01/02/2010

Uit dienst: 30/11/2018

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

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

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

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

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

Voorbeeld - opzeg geven

In dienst: 01/02/2010

Uit dienst: 30/11/2018

- (b) Opzeg tot 31/12/2013
3 jaar en 11 maanden = 2 weken
- (c) Opzeg van 01/01/2014 tot 30/11/2018
4 jaar en 11 maanden = 7 weken

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

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

19.3. Sanctie: verbrekingsvergoeding

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

19.4. Vrijstelling van prestaties

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

19.5. Afwezigheid tijdens de opzeg

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

19.6. Schorsing van de opzeggingstermijn

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

19.7. Voorlopige hechtenis

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

19.8. Hoe wordt het opzeg gegeven?

De werkgever kan de opzeg geven door:

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

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

De arbeider kan de opzeg geven door:

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

19.8.1. Voorbeeld van een opzeg gegeven door de arbeider

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

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

Kennisgeving van vooropzeg

Ondergetekende (naam en adres van de arbeider)

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

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

Opgemaakt in dubbel exemplaar te de

Voor ontvangst:

(handtekening werkgever) (handtekening van arbeider)

20. KLEIN VERLET

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

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

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

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

REDEN VAN DE AFWEZIGHEID	DUUR VAN DE AFWEZIGHEID
Huwelijk van de werknemer.	Twee dagen door de arbeider te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, een zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, de moeder, de schoon- vader, de stiefvader, van de schoonmoeder, de stiefmoeder, van een kleinkind van de arbeider.	De dag van het huwelijk.

Overlijden van de echtgenote of echtgenoot of wettelijk samenwonende*.	10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
Overlijden van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider.	Drie dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
Overlijden van een (schoon) broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de arbeider inwoont.	Twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.
Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont.	De dag van de begrafenis.
Deelname van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd of plechtige communie (*).	De dag van de gebeurtenis.
Bijwonen van een bijeenkomst van een familiaad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van één dag.
Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op bevel van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlamentsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
Adoptie van een kind.	<ul style="list-style-type: none"> • Maximum zes weken als het kind minder dan drie jaar is. • Maximum vier weken als het kind ten minste drie jaar is, tot max. acht jaar. De eerste drie dagen met behoud van loon, overige dagen ziekteverzekering.

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

Verlof in geval van geboorte van een kind van een werknemer

GEBORTE KIND
<p>Persoon die bevalt:</p> <p>Moederschapsverlof: van vijftien weken (zeventien tot negentien in geval van verschillende geboorten).</p> <p>Zwangerschapsverlof: tussen zes weken en zeven dagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum.</p> <p>Bevallingsrust: minimum negen weken (maximum veertien weken met overdracht van dagen zwangerschapsverlof).</p> <p>De mutualiteit vergoedt 82% van het volledig brutosalair tijdens de eerste dertig dagen; 75% van het geplafonneerd vanaf de 31ste dag in geval van verlenging.</p>
<p>Vader/ meeouder:</p> <p>20 dagen geboorteverlof.</p>

Opmerkingen:

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

21. FEESTDAGEN

De arbeider heeft recht op 10 betaalde feestdagen per jaar.

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

FEESTDAGEN 2023	FEESTDAGEN 2024	FEESTDAGEN 2025
Zondag 1 januari (Nieuwjaar) (verplicht vervangen door 2 januari)	Maandag 1 januari (Nieuwjaar)	Woensdag 1 januari (Nieuwjaar)
Maandag 10 april	Maandag 1 april	Maandag 21 april
Maandag 1 mei (Feest van de arbeid)	Woensdag 1 mei (Feest van de arbeid)	Donderdag 1 mei (Feest van de arbeid)
Donderdag 18 mei	Donderdag 9 mei	Donderdag 29 mei
Maandag 29 mei	Maandag 20 mei	Maandag 9 juni
Vrijdag 21 juli (nationale feestdag)	Vrijdag 16 augustus (verplicht ter vervanging van 21 juli)	Maandag 21 juillet
Dinsdag 15 augustus	Donderdag 15 augustus	Vrijdag 15 augustus
Woensdag 1 november	Vrijdag 1 november	Maandag 10 novembre (verplicht ter vervanging van 1 november)
Zaterdag 11 novembre (Wapenstilstand) (verplicht vervangen door 13 november)	Maandag 11 november (Wapenstilstand)	Dinsdag 11 november 2025 (Wapenstilstand)
Maandag 25 december	Woensdag 25 december	Donderdag 25 december

21.1. Tijdens een schorsing

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

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

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

21.2. Na ontslag

(K.B. van 25 april 1999)

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

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

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

21.3. Feestdagen van Kerstdag en 1 januari

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

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

22. ARBEIDSREGLEMENT

22.1. Algemeen

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

Het arbeidsreglement is een overeenkomst, aanvullend op de individuele arbeidsovereenkomst, die de algemene voorwaarden bepaalt waaronder de arbeid in

de onderneming moet gepresteerd worden. Het legt de arbeidsuren en het uurrooster vast, het bepaalt hoe en wanneer er uitbetaald wordt,...

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

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

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

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

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

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

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

22.2. Voorbeeld arbeidsreglement voor werkgevers en werklieden uit het bouwbedrijf

Voorwaarden voor indienstneming

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

Arbeidstijdregeling

Art. 2.

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

Voormiddag: Namiddag:

Voormiddag: Namiddag:

Maandag van tot en van tot

Dinsdag van tot en van tot

Woensdag van tot en van tot

Donderdag van tot en van tot

Vrijdag van tot en van tot

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

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

2) Toegepaste rusttijd:

Voormiddag van tot

Namiddag van tot

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

De voorafgaande bepalingen hebben slechts betrekking op de normale 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 appel op het werk komt, moet het uur van aankomst laten vaststellen door de daartoe aangewezen verantwoordelijke

persoon. Behalve wanneer het te laat komen te wijten is aan een oorzaak buiten de wil van de arbeider, wordt alleen de werkelijke verrichte arbeid betaald te rekenen vanaf het ogenblik waarop hij werkelijk met het werk begonnen is.

Normale rustdagen

Art. 4. Worden beschouwd als normale rustdagen:

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

Loonperioden

Art. 8. De loonstaten worden afgesloten:

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

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

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

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

(* doorhalen wat niet van toepassing is.

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

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

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

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

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

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

Deze persoon moet zijn identiteitskaart overleggen.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

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

Art. 10. Opzeggingstermijn

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

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

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

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

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

Opschorting van de overeenkomst tijdens de jaarlijkse vakantieperiode

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

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

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

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

de heer / mevrouw/ X Tel.:

adres:

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

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

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

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

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

Arbeidsongevallen of ongevallen op de weg van en naar het werk

Art. 15. In geval de werkgever of diens verzekeringsinstelling, overeenkomstig artikel 3 van de wetten op de vergoeding voor schade ten gevolge van arbeidsongevallen en artikelen 41 tot 42bis van het algemeen uitvoeringsreglement, een medische dienst

heeft opgericht, dienen de gekwetsten zich te onderwerpen aan de in de bijlagen van dit reglement vermelde bepalingen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbeidsveiligheid

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

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

De arbeiders dienen de leden van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever of diens afgevaardigde op de hoogte te brengen van ieder

gevaar dat zij vaststellen, zoals de kwaliteit van de ladders, de goederenlift, de katrollen en de werktuigen waarover zij beschikken.

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

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

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

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

Tucht

Art. 21. -

- a) De werkgever en zijn vertegenwoordigers zijn verplicht jegens de arbeider dezelfde regelen van rechtvaardigheid, van zedelijkheid en van achting na te leven als jegens de andere personeelsleden en het kaderpersoneel. De bevelen en onderrichtingen, die nodig zijn voor de goede uitvoering van het werk, worden gegeven mits daarbij eenieders persoonlijkheid en beroep 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. 22. Om de werkgeverstussenkomst in de sociale abonnementen te verkrijgen, dient de arbeider aan de werkgever ieder bewijsstuk te overhandigen dat deze laatste op grond van de ter zake van kracht zijnde wettelijke of reglementaire voorschriften zou kunnen eisen.

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

Diversen

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

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

Datum, Handtekening van de werkgever,

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

Diverse inlichtingen

Naam van de firma:

Juridische vorm:

Aard van de onderneming:

Volledig adres:

Gemeente / Stad:

Nummer telefoon:

Inschrijvingsnummer bij de R.S.Z.:

Organismen Aansluitingsnr.:

Erkend Sociaal Secretariaat:

Verzekeringsmaatschappij arbeidsongevallen:

Kinderbijslagfonds:

Fonds voor Jaarlijkse Vakantie:

Fonds voor de Beroepsziekten:

A. Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

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

.....

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

.....

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

.....

B. Vakbondsafvaardiging

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

.....

C. Sociale inspecties (volledig adres)

Ministerie (FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg):

D. Technische Arbeidsinspectie (volledig adres):

E. Geneeskundige Arbeidsinspectie (volledig adres):

F. Arbeidsrechtbank:

G. Adres van de Griffie:

23. VORMING EN OPLEIDING

23.1. Algemeen

(cao van 26 juni 2023 – organisatie van opleidings- en twerkstellingsstelsels)

De opleidings- en twerkstellingsstelsels worden paritair georganiseerd en beheerd. Het beheerscomité binnen Constructiv is verantwoordelijk voor de gezamenlijke evaluatie van deze stelsels.

De werkgeversorganisaties op lokaal niveau spelen een sleutelrol bij het bevorderen van een opleidingscultuur binnen bedrijven.

23.2. Wat zijn de sectorale doelstellingen van opleidingen?

- 1) het verhogen van het aantal deelnemers aan de stelsels van alternerende opleiding ontwikkeld door de gemeenschappen en gewesten;
- 2) het verhogen van de doorstroming naar de bouwsector van jongeren die met succes aan een alternerend stelsel hebben deelgenomen;
- 3) een betere afstemming van het alternerend stelsel op de bouwrealiteit;
- 4) het verbeteren van de kwaliteit van de opleiding;
- 5) het verminderen van het aantal afhakers in deze alternerende stelsels.

23.3. Individueel opleidingsrecht

(Hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 202 houdende diverse arbeidsbepalingen)

Vroeger was het recht op opleiding collectief en bestond het uit een gemiddeld aantal dagen opleiding per voltijdse equivalent, verdeeld in de onderneming. Voortaan is het een individueel recht dat geldt voor elke werknemer.

In een onderneming met minstens 20 werknemers, is het aantal opleidingsdagen 5 per jaar en per voltijdse werknemer bedragen.

Telt de onderneming tussen de 10 en de 20 werknemers, is dit recht gelijk zijn aan een dag per voltijdse werknemer en per jaar.

Opgelet: De sociale partners kunnen, door middel van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst het aantal opleidingsdagen wijzigen, zonder dat dit minder dan twee kan zijn en zonder de mogelijkheid om het aantal dagen in het groeipad te verminderen.

In onze sector heeft het individuele opleidingsrecht concreet vorm gekregen in een groeitraject, dat erop gericht is om tegen 2030 5 dagen individueel opleidingsrecht te realiseren.

23.3.1. Het individueel opleidingsrecht groeipad in de bouwsector

(CAO van 26 juni 2023 - Organisatie van opleidings- en tewerkstellingsstelsels)

Om een individueel recht op opleiding van 5 dagen te bereiken voor een voltijdse tewerkgestelde werknemer als volgt gedefinieerd:

- van 1 januari 2023 tot 31 december 2025: 2,5 dagen per jaar
- van 1 januari 2026 tot 31 december 2026: 3 dagen per jaar
- van 1 januari 2027 tot 31 december 2027: 3,5 dagen per jaar
- van 1 januari 2028 tot 31 december 2028: 4 dagen per jaar
- van 1 januari 2029 tot 31 december 2029: 4,5 dagen per jaar
- vanaf 1 januari 2030: 5 dagen

23.3.2. De regel om te bepalen of een bedrijf de drempel van 20 werknemers heeft bereikt

Het aantal tewerkgestelde werknemers wordt berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referteperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2022 begint.

De referteperiode is de periode bestaande uit het vierde kwartaal van het voorlaatste jaar (n-2) en de eerste drie kwartalen van het jaar (n-1) voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode.

Om het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referteperiode te berekenen, wordt het totaal van de op het einde van elk kwartaal van de referteperiode aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever, aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, werknemers aangegeven heeft.

Indien de werkgever voor de bedoelde referteperiode geen aangiftes diende over te maken aan de Rijksdienst, wordt voor de bepaling van het gemiddelde verwezen naar het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling volgend op de referteperiode plaatsgreep.

23.3.3. Wat met werknemers die niet voltijds in dienst zijn en/of niet het hele kalenderjaar een arbeidsovereenkomst hebben?

Het aantal opleidingsdagen voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, rekening houdende met zijn arbeidsovereenkomst, bepaald op basis van de volgende formule: $A \times B \times C$ waar:

“A” overeenkomt met het aantal in de schoot van de onderneming toegekende opleidingsdagen voor een voltijds tewerkgestelde werknemer;

“B” overeenkomt met het arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijds arbeidsregime;

“C” overeenkomt met het aantal maanden gedeeld door twaalf, gedurende dewelke de werknemer werd tewerkgesteld in de schoot van de onderneming.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

23.3.4. Voorkeur voor weekdagopleidingen

Het groeipad zal maximaal worden ingevuld met weekdagopleidingen in de zin van deze overeenkomst.

23.4. Hoe kan een bedrijf toegang krijgen tot de verschillende opleidingsstelsels?

Om gebruik te kunnen maken van de verschillende opleidings- en tewerkstellingsregelingen, moet de werkgever een opleidingstabel gebruiken en invullen.

Deze opleidingstabel wordt verspreid door de lokale werkgeversorganisaties. De werkgever die de tabel heeft ingevuld, moet ze terugsturen naar de lokale werkgeversorganisatie, die de opleidingstabel vervolgens overmaakt aan de bevoegde regiomanager van Constructiv.

Constructiv neemt contact op met de werkgever om de opleidingsregelingen op het niveau van de onderneming in werking te stellen en om het opleidingsdossier voor de onderneming samen te stellen.

De werkgever de syndicale afvaardiging over de toepassingsmodaliteiten in de onderneming van de verschillende opleidingsregelingen aangeduid op de opleidingstabel.

Werknemers of hun vertegenwoordigers hebben een initiatiefrecht inzake opleiding, maar het gebruik van opleidingsstelsels wordt aan het oordeel van de werkgever overgelaten

23.5. Opleiding voor de arbeiders

De opleidingsregelingen zijn sectorale regelingen ter bevordering van de beroepsopleiding van de arbeiders die door de bij ondernemingen worden tewerkgesteld.

De bouwsector hebben zich verbonden om de participatiegraad aan formele en informele opleidingen per jaar met 5% te verhogen om de doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent, te berekenen op sectorvlak, op termijn te bereiken. In dit kader kan bijzondere aandacht gaan naar opleidingen veiligheid.

23.5.1. Wat is een formele opleiding?

Het zijn door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een externe instelling;

23.5.2. Wat is een informele opleiding?

Het zijn de opleidingsactiviteiten, die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.

23.5.3. Wie heeft voorrang bij de toegang tot opleidingsregelingen?

Arbeiders die laaggeschoold zijn of die niet over voldoende beroepsbekwaamheid beschikken, hebben voorrang bij de toegang tot de opleidingsregelingen die door deze titel worden georganiseerd.

23.5.4. Kan de werkgever deelnemen aan de opleiding?

De werkgever mag ook deelnemen aan de opleiding.

23.6. De basisopleiding

(cao van 26 juni 2023 - Toekenning van een opleidingspremie)

23.6.1. Een basisopleiding, wat is dat?

Onder basisopleiding verstaat men de praktische opleidingen bouw van minimaal 200 uur die door de VDAB, FOREm, Bruxelles-formation of Arbeitsamt aan de volledig werklozen worden verstrekt in hun eigen centra of in door henzelf en door Constructiv erkende opleidingscentra.

23.6.2. Wat is het bedrag van de premie voor de basisopleiding?

De premie voor basisopleiding bedraagt € 200 en wordt automatisch door Constructiv toegekend aan de bouwarbeiders die voldoen aan de voorwaarden.

23.6.3. Wat zijn de voorwaarden waaraan een arbeider moet voldoen om recht te hebben op de premie?

- de aanvrager heeft met succes een basisopleiding gevolgd van minimum 200 uur;
- de aanvrager van de premie bewijst een minimale tewerkstellingsduur van 3 maanden tijdens de 18 maanden die volgen op het einde van de opleiding in dienst van één of meer werkgevers;
- de aanvrager van de premie bewijst dat hij een opleiding veiligheid heeft gevolgd.

23.7. De regeling van weekdagopleiding

(cao van 26 juni 2023 – organisatie van opleidings- en tewerkstellingsstelsels)

De regeling van de weekdagopleiding heeft tot doel de voortdurende opleiding van de arbeiders te bevorderen door het opstellen van opleidingsplannen in de ondernemingen.

23.7.1. Het opleidingsplan

Een opleidingsplan bepaalt de modaliteiten van de opleiding: het soort beroep, het aantal werknemers, het aantal geplande uren, enz. Het heeft een minimale duur van 4 uur en een maximale duur van 140 uur.

Het plan kan ook verscheidene modules over verschillende onderwerpen bevatten.

Als zij aan de voorwaarden voldoen, kunnen alle opleidingen door de sector worden gefinancierd.

23.7.2. Specifieke regels in voor veiligheidsopleidingen

De arbeiders die geen 5 jaar anciënniteit in de sector hebben, kunnen een veiligheidsopleiding van minimaal 16 uur volgen. Deze opleiding wordt verdeeld in 8 uur theoretische veiligheidsopleiding en 8 uur veiligheidsopleiding die specifiek gericht is op het beroep dat de arbeider in de onderneming uitoefent.

De sectorintreders zonder bouwopleiding dienen een veiligheidsopleiding te kunnen volgen. De inhoud ervan dient aangepast te zijn aan de aard van de functie en van het bedrijf en voorziet in een gefaseerde invulling. Deze opleidingen worden ontwikkeld door Constructiv.

23.7.3. Specifieke bepalingen voor digitale opleidingen

Onder digitale opleiding in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan de gehele of gedeeltelijke opleiding in verband met de uitoefening van het beroep of op het gebied van de veiligheid die bestemd is voor de arbeiders van de ondernemingen, die gebaseerd is op het gebruik van digitale hulpmiddelen en die de lerenden in staat stelt om op een andere manier, zowel in een opleidings-centrum als van thuis uit, een opleiding te volgen.

Deze kan door de arbeider worden gevolgd in een opleidingscentrum dat voldoet aan de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst of in de lokalen van de onderneming. Om de kwaliteit van de opleiding te vrijwaren, mag het aantal deelnemers niet meer dan 20 bedragen.

De minimale duurtijd van een digitale opleiding bedraagt 2 uur.

Een digitale opleiding komt slechts voor sectorale ondersteuning in aanmerking indien zij wordt verstrekt door een centrum dat beschikt over een structurele sectorale erkenning.

De kosten van de opleiding vallen ten laste van de onderneming.

23.7.4. Specifieke bepalingen voor korte opleidingen

De minimale duur van een opleiding die wegens specifieke omstandigheden niet op één dag kan worden gegeven 8 uur. De minimale duur van elk onderdeel van deze opleiding is 2 uur. Het Beheerscomité bedoeld in artikel 23 van de statuten van Constructiv werkt de praktische modaliteiten uit om de korte opleidingen te faciliteren.

23.7.5. Deelname en bezoldiging

De effectieve deelname van de arbeiders wordt door het bevoegde opleidingscentrum bewezen of in geval van opleiding in de onderneming, door een bij het Beheerscomité van Constructiv bepaalde instantie.

De werkgever betaalt het normale loon voor weekdagopleidingen.

23.7.6. Forfaitaire bijdrage voor het bedrijf

Bedrijven die gebruik maken van de weekopleiding hebben recht op een forfaitaire bijdrage van Constructiv die zowel de loonkosten als de opleidingskosten dekt. Bij het bepalen van de voorwaarden wordt rekening gehouden met de bevoegde regio, het aantal uren, de locatie waar de cursussen worden gevolgd, enz.

23.8. Winteropleiding

23.8.1. Wie kan een winteropleiding vragen?

De werkgever. Maar de uitvoering wordt gecoördineerd door Constructiv.

23.8.2. Wie organiseert het?

Een opleidingscentrum dat over een structurele sectorale erkenning beschikt en meer bepaald bij volgende partners: VDAB, CDR, Bouw, Bruxelles-Formation, Forem, Arbeitsamt, IFAPME, EFPME, IAWM, Confederatie Bouw, Bouwunie en FEMA.

23.8.3. Wie betaalt de kosten van een winteropleiding?

Constructiv neemt een deel van de kosten voor de organisatie van de beroepsopleiding in het bevoegde opleidingscentrum op zich. Constructiv betaalt aan de werkgever een forfaitair bedrag van € 10 per effectief gevolgd opleidingsuur terug, met een maximum van 160 uur per winterperiode. Wanneer de opleiding gratis door het opleidingscentrum wordt georganiseerd, zal Constructiv dit bedrag van € 10 rechtstreeks aan het opleidingscentrum betalen.

23.8.4. 55€ premie per opleidingsdag voor de arbeider die een winteropleiding volgt

Constructiv kent aan bouwvakarbeiders, die op vraag van de werkgever, een winteropleiding volledig hebben gevolgd en gunstig hebben beëindigd, een opleidingspremie toe van € 55 per opleidingsdag van minimaal 8 uur. De aanvullende forfaitaire dagvergoeding die door de sector (via het opleidingsfonds van de bouw) tijdens de opleiding wordt toegekend, kan worden gecumuleerd met een werkloosheidsuitkering. Aangezien dit een supplement is dat wordt betaald in de specifieke context van de winteropleiding (sectorale toeslag bovenop de sociale zekerheid/werkloosheidsuitkering), is het niet onderworpen aan sociale zekerheid of bedrijfsvoorheffing. Voor deze toeslag wordt geen fiscaal attest uitgereikt.

23.9. Avond- of zaterdagopleidingen

23.9.1. Een premie voor de arbeiders die de opleiding volgen

Zaterdag: Constructiv kent aan bouwvakarbeiders, die op vraag van de werkgever een in artikel 5 bedoelde zaterdagopleiding volledig hebben gevolgd en gunstig hebben beëindigd, een opleidingspremie voor zaterdagopleiding toe van € 55 per opleidingsdag van minimum 8 uur.

Avond: Constructiv kent aan bouwvakarbeiders, die een avondopleiding volledig hebben gevolgd en gunstig hebben beëindigd, een opleidingspremie voor avondopleiding toe van € 10 per effectief gevolgde uur per opleidingsavond van minimum 4 uur. Deze premie wordt toegekend voor alle aanwezigheden op de gunstig beëindigde opleidingsmodule avondopleiding. Het maximumbedrag van deze opleidingspremie voor avondopleiding wordt tot maximum € 300 per schooljaar beperkt.

Beide opleidingspremies worden onmiddellijk uitbetaald na het gunstig beëindigen van het volledige opleidingspakket aan de bouwvakarbeiders.

23.9.2. De tussenkomst van Constructiv voor de werkgever

Constructiv neemt een deel van de kosten ten laste voor het organiseren van de beroepsopleiding in het bevoegde opleidingscentrum. Constructiv betaalt de werkgever een forfaitair bedrag van € 10 per effectief gevolgd opleidingsuur terug. Als de opleiding 's avonds wordt georganiseerd, is deze terugbetaling beperkt tot

40 uur per werknemer en per jaar. Het jaar begint op 1 september en eindigt op 31 augustus van het volgende jaar.

23.10. De regeling van de bedrijfsinterne opleidingen met een meester-mentor

Het traject van begeleiding door een meester-mentor is een bedrijfsinterne opleidingsregeling met als doel, overeenkomstig het opleidingsprogramma opgesteld in samenwerking met Constructiv, theoretische en praktische beroepskennis over te dragen die vereist is voor de uitoefening van het beroep door de begeleide arbeider.

23.10.1. Wie kan in het systeem stappen?

Dit begeleidingstraject is, met instemming van de partijen, van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die bij het bedrijf komen werken of die, op verzoek van de werkgever, van beroep veranderen of van wie het beroep evolueert of die wensen door te groeien naar een betere beheersing van hun beroep. Deze arbeiders moeten met een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur worden tewerkgesteld.

23.10.2. Hoe lang duurt de opleiding?

Het begeleidingstraject is van toepassing voor een periode van 12 maanden die aanvangt bij de datum van het afsluiten van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

23.10.3. De meester-mentor

De verantwoordelijkheid voor de begeleiding, de opvolging en de opleiding van de arbeider wordt toevertrouwd aan een geschoolde arbeider van de onderneming die als meestermentor van de arbeider optreedt. De geschoolde arbeider moet een door Constructiv erkende pedagogische opleiding van een minimale duur van 8 uur hebben gevolgd of een ervaringsbewijs of een pedagogisch diploma hebben.

De werkgever, die voldoet aan de voorwaarden, kan de functie van meester-mentor op zich nemen ingeval:

- De onderneming geen geschoolde arbeider heeft die voldoet aan de voorwaarden of die de functie van meester-mentor op zich wenst te nemen;
- De jonge arbeider de eerste werknemer van de onderneming is

23.10.4. Wat zijn de toepassingsvoorwaarden?

Ten laatste binnen de 30 dagen vanaf het begin van het mentortraject wordt een bijlage bij de arbeidsovereenkomst opgemaakt. Deze bijlage wordt door de werkgever, de arbeider en Constructiv ondertekend en omvat minstens de volgende vermeldingen:

- de identiteit van de werkgever en van de arbeider;

- de identiteit van de meester-mentor van de arbeider
- het bedrijfsinterne opleidingsprogramma opgesteld overeenkomstig artikel 46 van deze overeenkomst.

De arbeider moet alles in het werk stellen om zijn opleiding succesvol af te ronden.

De werkgever moet erover waken dat de arbeider de nodige begeleiding, opvolging en opleiding krijgt om de theoretische en praktische beroepsvaardigheden aan te leren die vereist zijn om ervoor te zorgen dat de begeleide arbeider het beroep kan uitoefenen.

Uiterlijk op het einde van de 6de maand, zal de werkgever een functioneringsgesprek met de arbeider hebben op basis van een model dat door Constructiv werd opgesteld. Het opleidingsprogramma kan op basis van de resultaten van dit functioneringsgesprek worden aangepast.

23.10.5. Opleidingsprogramma

Vóór het afsluiten van de bijlage aan de arbeidsovereenkomst evalueert de werkgever de arbeider. Constructiv verleent zijn medewerking in de vorm van roosters om de beroepsbekwaamheid te evalueren ter beschikking gesteld aan de werkgever die dit wenst. De inhoud van het opleidingsprogramma wordt opgesteld, op grond van de evaluatie door de werkgever en de meestermentor in samenwerking met Constructiv. Het opleidingsprogramma bestaat hoofdzakelijk uit uren praktische opleiding en bijkomstig uit uren aanvullende theoretische opleiding aangepast aan het beroep.

Voor het deel van het opleidingsprogramma dat betrekking heeft op de praktijkopleiding mag de meester-mentor gelijktijdig maximaal 3 arbeiders begeleiden.

Voor het deel van het opleidingsprogramma dat betrekking heeft op de aanvullende theoretische opleiding aangepast aan het beroep mag een meester-mentor gelijktijdig maximaal 9 arbeiders begeleiden.

Voor de uren bedrijfsinterne opleiding heeft de arbeider recht op de betaling, door de werkgever, van zijn normale loon.

23.10.6. Financiële steun

Binnen de grenzen van de beschikbare middelen van Constructiv geniet de werkgever een premie die jaarlijks 1000 euro per meester-mentor die een bedrijfsinterne opleiding op zich heeft genomen. Hierbij betaalt Constructiv aan de werkgever een forfaitair bedrag van € 25 per effectief gevolgd opleidingsuur.

Belangrijke opmerkingen voor alle opleidingsstelsels:

Indien de werkgever de kosten heeft betaald voor het behalen van een certificaat van verworven competenties of VCA-attest, dient de arbeider deze kosten terug te betalen indien hij tijdens het jaar na het behalen van het certificaat of attest de onderneming vrijwillig verlaat of ontslagen wordt wegens dringende redenen.

Op het ogenblik dat de arbeider een opleiding volgt, kan een scholingsbeding bij de arbeidsovereenkomst worden gevoegd.

23.11. Toepassingsprocedures voor de opleidings- en tewerkstellingsregelingen voor werknemers

(cao van 26 juni 2023 – Organisatie van de toepassingsprocedures voor de opleidings- en tewerkstellingsregelingen voor werknemers).

23.11.1. Informatie en raadpleging van de werknemers - MET SYNDICALE DELEGATIE

De werkgever informeert en raadpleegt, vóór het opstarten van de toetredingsprocedure, de vakbondsafvaardiging van de onderneming of bij ontstentenis, de arbeiders.

Het overleg met de vakbondsafvaardiging gebeurt op basis van een document met als titel “ontwerp van opleidingsplan”.

Dit ontwerp vermeldt op zijn minst:

- de aard van de geplande opleidingsmodule(s); -
- de categorieën en het aantal werknemers die betrokken zijn bij de toepassing van de modules;
- het aantal opleidingsuren per betrokken werknemer;
- de periode van het jaar waarin de toepassing van de opleidingsmodules worden gepland.

Na het overleg over het ontwerp overhandigt de vakbondsafvaardiging aan de werkgever een document ter bevestiging ervan.

Dit opleidingsplan wordt ter goedkeuring medegedeeld aan het regionaal secretariaat van Constructiv waaronder de werkgever ressorteert.

23.11.2. Informatie en raadpleging van de werknemers - ZONDER SYNDICALE DELEGATIE

De werkgever geeft aan elke werknemer van de onderneming een kopie van ontwerp.

De werknemers delen de werkgever hun opmerkingen over dit ontwerp mee binnen 10 werkdagen na de overhandiging van het ontwerp.

Dit opleidingsplan wordt ter goedkeuring medegedeeld aan het regionaal secretariaat van Constructiv waaronder de werkgever ressorteert.

Bij het einde van de bij de artikelen 5 en 6 bedoelde raadplegingsprocedure:

- stelt de werkgever de definitieve vermeldingen van het ontwerp vast;

- stelt de werkgever de lijst op van de arbeiders die betrokken zijn bij de uitvoering van het ontwerp en plakt hij deze lijst aan in de lokalen van de onderneming;
- stuurt hij het ontwerp en de lijst van de betrokken arbeiders naar Constructiv.

De werkgever stuurt eveneens een kopie van het door de vakbondsafvaardiging ondertekende document naar Constructiv.

23.11.3. Voorwaarden voor toetreding tot de regeling

De regelingen voor de opleiding van werknemers gelden niet voor de ondernemingen waarvan de werkgever schulden heeft bij Constructiv, met inbegrip van de toepassing van het stelsel van de getrouwheids- en weerverletzegels.

Er moet voldoen worden aan andere voorwaarden die terug te vinden zijn in de cao.

Wanneer de voorwaarden van de artikelen 9 en 10 zijn nagegaan, stellen Constructiv en de werkgever in onderling overleg het volgende vast:

- De in het kader van het ontwerp uit te werken opleidingsprogramma's;
- De categorieën en het aantal bij de uitvoering van het ontwerp betrokken arbeiders
- De nauwkeurige toepassingsregelingen van de programma's, meer bepaald de duur en de plaats waar ze zullen worden verstrekt;
- De periode van het jaar waarin het ontwerp zal worden uitgevoerd.

Het akkoord leidt tot de afgifte aan de werkgever van een toegangsvisum tot het in het ontwerp vermelde opleidingsstelsel.

23.12. Bouwingroeibanen (BIB) (2019-2020)

23.12.1. Algemeen

(cao van 26 juni 2023 - duurzame beroepsintegratie, herintegratie en opleiding van risicogroepen - hoofdstuk 5).

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

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

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

- een mentor om de jongere te begeleiden, die minimum de erkende opleiding van Constructiv gevolgd (8u) heeft of beschikt over een ervaringsbewijs of een pedagogisch diploma

- een opleiding om specifieke beroepstechnieken aan te leren
- een aanvullende theoretische opleiding, met minimum 8 uur basisopleiding veiligheid voor nieuwe intreders
- een opleidingsprogramma
- uiterlijk op het einde van de 6e maand een functioneringsgesprek

De werkgever, die voldoet aan de voorwaarden, kan de functie van begeleider van de jonge arbeider op zich nemen ingeval:

- de onderneming geen geschoolde arbeider heeft die voldoet aan de voorwaarden of die de functie van peter op zich wenst te nemen;
- de jonge arbeider de eerste werknemer van de onderneming is.

23.12.2. Verplichtingen

De begeleider is verplicht alle noodzakelijke initiatieven te nemen voor de praktische opleiding van de jonge arbeider waarvoor hij instaat. De initiatieven die de begeleider neemt, moeten de jonge arbeider in staat stellen na afloop van de periode van 18 maanden zijn beroep autonoom uit te oefenen met dezelfde bekwaamheid en hetzelfde rendement als een arbeider van categorie II.

De werkgever ziet erop toe dat de begeleider op dezelfde arbeidsplaats wordt tewerkgesteld als de jonge arbeider waarvoor hij instaat. De werkgever moet de begeleider die gedurende een aaneengesloten periode van 6 weken afwezig is, vervangen en er Constructiv over inlichten.

De werkgever moet erover waken dat de jonge arbeider de nodige begeleiding en opleiding krijgt om de specifieke beroepstechnieken en -procedures aan te leren;

De jonge arbeider een aanvullende theoretische opleiding te volgen die verband houdt met de uitoefening van zijn beroep.

23.12.3. Loon van de jongere

Jongeren met een bouwopleiding: categorie 1A

A Jongeren zonder een bouwopleiding: categorie 1

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

23.13. Stelsel alternerend leren

(cao van 26 juni 2023 - organisatie van opleidings- en tewerkstellingsstelsels).

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

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

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

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

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

Alle jongeren die in het systeem van alternerend leren gestapt zijn vanaf 1 september 2017 komen

in aanmerking voor de sectorale ondersteuning die Constructiv uitgewerkt heeft voor dit systeem.

De bedragen werden als volgt verhoogd op 1 september 2019:

Premie	Modaliteiten	Betaling
€ 700	Min 1 jaar alternerende opleiding voltooid aangeworven in kader van Bouwingroeibaan	Ten vroegste betaald op het einde van het 1ste kwartaal volgend op aanwerving in het kader van Bouwingroeibaan
€ 400	Opleiding van 2 jaar - geslaagd in 1e jaar actief op het einde van het 1e kwartaal van 2e opleidingsjaar	Ten vroegste betaald op de 2de maand van het 1ste kwartaal dit volgt op het 1ste jaar van de opleiding
€ 400	Opleiding van 3 jaar - geslaagd in 1e jaar actief op het einde van het 1e kwartaal van 2e opleidingsjaar	Ten vroegste betaald op de 2de maand van het 1ste kwartaal dit volgt op het 2de jaar van de opleiding
€ 500	Opleiding van 3 jaar - geslaagd in 2e jaar actief op het einde van het 1e kwartaal van 3e opleidingsjaar	Ten vroegste betaald op het einde van de maand december van het 3de jaar van de opleiding
€ 700	Alternerende opleiding voltooid aangeworven in kader van Bouwingroeibaan (BIB) 1 jaar tewerkstelling in BIB	Ten vroegste betaald op het einde van het 1ste kwartaal volgend op aanwerving in het kader van Bouwingroeibaan

24. VERPLICHTE VEILIGHEIDSOPLEIDING

(CAO van 14 september 2023 - wijziging van de CAO van 12 mei 2022 over de basisveiligheidsopleidingen en KB van 7 april 2023 tot vaststelling van een basisveiligheidsopleiding met betrekking tot tijdelijke of mobiele bouwplaatsen en tot verbetering van de communicatie op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen)

24.1. Wat zegt het KB?

24.1.1. Algemene beginselen

Om op een tijdelijke of mobiele bouwplaats werkzaamheden uit te voeren met betrekking tot het realiseren van het bouwwerk, is elke aannemer ertoe gehouden aan zijn werknemers een basisveiligheidsopleiding met betrekking tot tijdelijke of mobiele bouwplaatsen te verstrekken.

Deze basisveiligheidsopleiding is van toepassing op alle personen die op de bouwplaats werken uitvoeren met het oog op het realiseren van het bouwwerk.

De basisveiligheidsopleiding moet niet alleen gevolgd worden door de werknemers van een aannemer, maar ook door:

- de werkgevers die zelf een beroepsactiviteit op de bouwplaats uitoefenen;
- de zelfstandigen die werken uitvoeren op de bouwplaats.

Voor iedereen die deze basisveiligheidsopleiding moet volgen, moet op elk ogenblik kunnen aangetoond worden dat de door die personen gevolgde opleiding beantwoordt aan de doelstellingen die zijn opgenomen in de wetgeving.

24.1.2. Doel van de basisveiligheidsopleiding

De basisveiligheidsopleiding heeft tot doel de personen die werken uitvoeren op een bouwplaats bewust te maken van de risico's die aanwezig kunnen zijn op een tijdelijke of mobiele bouwplaats, ongeacht of deze risico's voortvloeien uit hun eigen activiteiten of uit de activiteiten van andere aannemers die aanwezig zijn of zullen zijn op de bouwplaats. De doelstellingen van de opleiding hebben onder meer betrekking op:

- een basiskennis van de rol en de taken van de actoren betrokken bij tijdelijke of mobiele bouwplaatsen;
- een basiskennis betreffende de organisatie van een efficiënte samenwerking op een tijdelijke of mobiele bouwplaats, met het oog op de veiligheid en gezondheid op de bouwplaats en het welzijn op het werk;
- een basiskennis van de algemene preventiebeginselen;
- de kennis van de toepassing van de passende preventiemaatregelen;

- het inzicht in en het toepassen van veilig en gezond gedrag op een tijdelijke of mobiele bouwplaats.

24.1.3. De organisatie van de basisveiligheidsopleiding

De basisveiligheidsopleiding heeft een totale duur van tenminste acht uur. Ze moet worden gevolgd door de bedoelde personen vooraleer zij de werkzaamheden op de tijdelijke of mobiele bouwplaats aanvatten. Indien dit niet mogelijk zou zijn, bijvoorbeeld omdat de praktische organisatie van een opleiding niet haalbaar is, moet de opleiding gevolgd worden binnen een termijn van één maand nadat zij de werkzaamheden hebben aangevat.

Deze opleiding moet op regelmatige tijdstippen herhaald worden, tenzij kan aangetoond worden dat de kennis van de personen die de opleiding moeten volgen actueel blijft, door middel van regelmatige of continue opleiding en informatieverstrekking en door praktijkervaring.

24.1.4. Specifieke bepalingen in verband met de basisveiligheidsopleiding

De basisveiligheidsopleiding doet geen afbreuk aan de eventuele wettelijke verplichting tot het volgen van een specifieke opleiding. Het kan hier zowel gaan om een opleiding die eigen is aan een bepaald beroep (bijvoorbeeld het beroep van elektricien), als om een opleiding die betrekking heeft op welzijn op het werk (bijvoorbeeld de opleiding die moet gevolgd worden door werknemers die asbestverwijderingswerkzaamheden uitvoeren, of de opleiding voor het besturen van een mobiel arbeidsmiddel, etc.). In dat geval moet de basisveiligheidsopleiding nog steeds worden gevolgd.

Wanneer in een bepaalde sector of onderneming strengere regels of praktijken van toepassing zijn op het vlak van opleiding voor het veilig en gezond werken op een bouwplaats en indien deze regels of praktijken de doelstellingen van de basisveiligheidsopleiding respecteren, dan hebben deze regels voorrang op de regels die in verband met de basisveiligheidsopleiding in het koninklijk besluit met betrekking tot tijdelijke of mobiele bouwplaatsen worden vastgesteld.

Wanneer de tijdelijke of mobiele bouwplaats zich bevindt in de inrichting van een opdrachtgever en de werknemers van deze opdrachtgever werkzaamheden verrichten op de tijdelijke of mobiele bouwplaats, moeten deze werknemers eveneens de basisveiligheidsopleiding volgen. Hiervan kan slechts afgeweken worden indien er op deze werknemers strengere regels of praktijken van toepassing zijn, waardoor de doelstellingen van de basisveiligheidsopleiding worden gerespecteerd.

24.1.5. Vermoeden dat de kennis voorzien in de basisveiligheidsopleiding verworven is

De werknemers die werkzaamheden uitvoeren op een tijdelijke of mobiele bouwplaats worden vermoed te beschikken over de kennis voorzien in de basisveiligheidsopleiding, indien aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:

- ze beschikken over een attest waaruit blijkt dat zij de kennis bedoeld in de basisveiligheidsopleiding hebben verworven door het volgen van een andere opleiding (het kan hier bijvoorbeeld gaan om het VCA-attest);
- zij kunnen aantonen dat zij in de afgelopen 10 jaar tenminste 5 jaar ervaring hebben verworven door het uitvoeren van werkzaamheden op een tijdelijke of mobiele bouwplaats.

Zelfstandigen en de werkgevers die zelf een beroepsactiviteit uitoefenen op de bouwplaats kunnen eveneens een beroep doen op dit vermoeden.

24.1.6. Regeling voor buitenlandse aannemers

De aannemers die gevestigd zijn in een andere lidstaat van de Europese Unie dienen de basisveiligheidsopleiding niet te volgen, indien zij kunnen aantonen dat er wordt voldaan aan vergelijkbare voorwaarden inzake de basisveiligheidsopleiding voor veilig en gezondheid werken op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen vastgesteld in een andere lidstaat van de Europese Unie. Dit geldt zowel voor deze aannemers zelf, wanneer zij in de hoedanigheid van werkgever of in de hoedanigheid van zelfstandige werken op een bouwplaats, als voor hun werknemers.

Zij kunnen er wel voor kiezen om de Belgische basisveiligheidsopleiding te volgen. In dat geval moeten deze personen bij de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst die de modaliteiten van de basisveiligheidsopleiding vaststelt op dezelfde wijze behandeld worden als de Belgische werkgevers, werknemers en zelfstandigen.

24.1.7. Regeling voor buitenlandse aannemers

De aannemers die gevestigd zijn in een andere lidstaat van de Europese Unie dienen de basisveiligheidsopleiding niet te volgen, indien zij kunnen aantonen dat er wordt voldaan aan vergelijkbare voorwaarden inzake de basisveiligheidsopleiding voor veilig en gezondheid werken op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen vastgesteld in een andere lidstaat van de Europese Unie. Dit geldt zowel voor deze aannemers zelf, wanneer zij in de hoedanigheid van werkgever of in de hoedanigheid van zelfstandige werken op een bouwplaats, als voor hun werknemers.

Zij kunnen er wel voor kiezen om de Belgische basisveiligheidsopleiding te volgen. In dat geval moeten deze personen bij de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst die de modaliteiten van de basisveiligheidsopleiding vaststelt op dezelfde wijze behandeld worden als de Belgische werkgevers, werknemers en zelfstandigen.

24.1.8. Inwerkingtreding van de regeling

De basisveiligheidsopleiding wordt trapsgewijs uitgerold zodat iedereen die onder het toepassingsgebied van de nieuwe wetgeving valt, de opleiding tijdig kan volgen.

Nieuwe intreders, nog nooit tewerkgesteld op een bouwplaats, moeten in eerste instantie in staat gesteld worden om de opleiding basisveiligheid te volgen en zodoende de nodige kennis te verwerven.

Personen die op 15 april 2023 reeds werkzaam zijn op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen moeten in tweede instantie de basisveiligheidsopleiding uiterlijk op 15 april 2024 gevolgd hebben.

24.2. Wat zegt de CAO van PC 124?

Collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten worden in een paritair comité dat bevoegd is voor de werkgevers en werknemers die activiteiten uitvoeren op de bouwplaats kunnen een aantal specifieke regels vaststellen:

- de inhoud en de nadere regels betreffende de basisveiligheidsopleidingen;
- de voorwaarden waaronder werknemers kunnen worden vrijgesteld van het volgen van de basisveiligheidsopleiding, voor zover deze kunnen aantonen dat ze de kennis verworven hebben op een andere wijze; deze voorwaarden moeten wel rekening houden met de wettelijke regels inzake het vermoeden waaruit blijkt dat iemand reeds beschikt over de nodige kennis;
- het belasten van een sectorale vormingsinstelling met het organiseren en geven van de opleiding, wanneer dergelijke instelling bestaat.

24.2.1. Wie stelt de lijsten van de basisveiligheid opleidingen in de sector vast?

Het de Beheerscomité van Constructiv belast is met het opstellen, valideren en controleren van de lijst van basisveiligheidsopleidingen die voldoen aan de in het eerste lid van dit artikel vastgestelde eisen.

24.2.2. Bouwplaatsen waar een veiligheidscoördinator verplicht is

Op bouwplaatsen waar een veiligheidscoördinator verplicht is moeten alle arbeiders van de bedrijven bedoeld een basisopleiding VCA of een gelijkwaardige opleiding gevolgd hebben die voldoet aan de voorwaarden in een opleidingscentrum dat erkend is door het Beheerscomité van Constructiv.

24.2.3. Andere bouwplaatsen waarvoor een veiligheidscoördinator niet verplicht is

Voor de overige bouwplaatsen ontwikkelt Constructiv een opleidingsprogramma voor de bedrijven om een bevoegde interne persoon in staat te stellen een basisveiligheidsopleiding te geven die voldoet aan de voorwaarden. Om de kwaliteit van deze interne basisveiligheidsopleiding te vrijwaren is de interne preventieadviseur, daar waar mogelijk en van toepassing, één van de mogelijke bevoegde personen om

deze opleiding te geven. In elk geval zal de kwaliteit van de basisveiligheidsopleiding door Constructiv worden gevrijwaard.

Deze interne basisveiligheidsopleiding, die wordt verzorgd door een bevoegde interne persoon, met behulp van het opleidingsprogramma zoals bedoeld in het eerste lid, moet een totale duur van ten minste 8 uur hebben.

Een onderneming die deze basisveiligheidsopleidingen niet intern wil of kan organiseren, richt zich tot een opleidingscentrum erkend door het Beheerscomité van Constructiv.

24.2.4. Vrijstellingen - gelijkstellingen en assimilaties

De arbeiders voldoen aan de verplichting een basisveiligheidsopleiding te hebben gevolgd indien ze het bewijs leveren dat

- ze reeds in het bezit zijn van een geldig VCAcertificaat, of
- dat ze reeds in het bezit zijn van een door Constructiv afgegeven of gevalideerd getuigschrift waaruit blijkt dat de gevolgde basisveiligheidsopleiding voldoet aan de voorwaarden bepaald door artikel 3 van deze overeenkomst, of
- ze in de afgelopen 10 jaar ten minste 5 jaar ervaring in de bouwsector hebben opgedaan, of
- ze reeds een door Constructiv gevalideerde veiligheidsopleiding voor de bouw hebben gevolgd, of
- ze voldoen aan de voorwaarden van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 december 2014 tot vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf (registratienr. 125614/CO/124).

Wanneer de basisveiligheidsopleiding in een ander EU-land is gevolgd, wordt deze gelijkgesteld met de in het kader van deze overeenkomst georganiseerde opleiding indien deze heeft geleid tot een geldig VCA-certificaat en daarvan een bewijs wordt voorgelegd.

Wanneer een basisveiligheidsopleiding in een ander EU-land niet heeft geleid tot een VCAcertificaat, moet deze opleiding de deelnemers de nodige basiskennis en -vaardigheden bezorgen inzake preventie en bescherming op bouwplaatsen, meer bepaald in verband met:

- de wettelijke principes en hiërarchie van preventiemaatregelen;
- het belang van risicoanalyse voor aanvang van werken;
- de mogelijke preventieve maatregelen bij risico's op de bouwplaats;
- het veilig stellen van de werkplek en desgevallend de installatie;
- de gebods-, verbods- en waarschuwingsborden;
- de aangepaste persoonlijke beschermingsmiddelen voor het uitvoeren van een taak

- het veilig werken met hefwerktuigen, aanslagmaterieel, vaste en draagbare machines, alsook met handgereedschap;
- de noodzakelijke preventiemaatregelen bij het uitvoeren van werkzaamheden op hoogte;
- de pictogrammen van producten met gevaarlijke eigenschappen;
- de risico's en de preventiemaatregelen bij het werken met producten met gevaarlijke eigenschappen;
- de preventiemaatregelen met betrekking tot risico's van elektrische werfinstallaties;
- de juiste handelwijze in geval van een brand op de bouwplaats;
- de noodprocedures op de bouwplaats;
- het belang van gedrag, orde en netheid op het veilig werken op de bouwplaats.

Wanneer deze voorwaarden zijn geattesteerd door de erkende opleider die de opleiding heeft verstrekt of door het overkoepelend orgaan of door een preventie-instituut in het EU-land waar de werknemer gewoonlijk werkzaam is, en daarvan een bewijs is voorgelegd, wordt deze opleiding gelijkgesteld met een door deze overeenkomst georganiseerde opleiding.

Wanneer de in een ander land van de EU gevolgde basisveiligheidsopleiding niet voldoet aan de voorwaarden of wanneer het bewijs daarvan niet is voorgelegd of wanneer een van de gelijkstellingen niet kan worden ingeroepen, moet een basisveiligheidsopleiding die voldoet aan de voorwaarden van deze overeenkomst door de werknemer worden gevolgd binnen de maand die volgt op het begin van de tewerkstelling op een bouwplaats.

24.2.5. Specifieke bepalingen voor sectorintreders

Vanaf 15 april 2023 moeten sectorintreders de basisveiligheidsopleiding gevolgd hebben indien mogelijk vooraleer de werkzaamheden op de tijdelijke of mobiele bouwplaats aan te vatten, maar in ieder geval binnen een termijn van 1 maand die volgt op het begin van hun tewerkstelling op een bouwplaats.

25. 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 werkloosheidsdocument dat afgeleverd werd door Constructiv op naam van het uitzendkantoor en door hen vervolledigd wordt met de naam en het adres van de uitzendkracht.

25.1. Vervanging van een zieke bouwvakker

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

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

25.2. 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.

25.2.1. Uitzendarbeid bij invulling van een vacante betrekking bij de gebruiker⁵ met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking (instroom).

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

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

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

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

Opdat een werkgever van een onderneming een beroep kan doen op uitzendkrachten, ter beschikking gesteld door een 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 bouwuitzendkantoor 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

⁵ De gebruiker is de werkgever die beroep doet op uitzendkrachten

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.

25.2.3. Het aantal werkbare dagen

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

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

In het kader van de tijdelijke vermeerdering van het werkvolume mag een 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 van uitzendarbeid, door deze onderneming werd ontslagen.

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

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

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

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

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

25.2.4. Sancties

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

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

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

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

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

26. TER BESCHIKKING STELLEN VAN PERSONEEL

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

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

26.1. Definities

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder:

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

26.2. Toepassingsvoorwaarden

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

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

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

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

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

26.3. Administratieve bepalingen

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

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

Een kennisgeving van deze overeenkomst wordt gedaan aan de vakbondsafvaardiging.

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

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

BIJLAGE

Overeenkomst voor het ter beschikking stellen van personeel

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

Tussen de ondernemingen:

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

stempel
lokale
werkgevers-
organisatie

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

wordt hetgeen volgt overeengekomen:

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

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

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

Bovendien wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat:

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

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

Handtekening van de uitleener

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

27. OUTPLACEMENT

(CAO van 14 september 2023 - Organisatie van sectorale outplacement en CAO van 26 juni 2023 - organisatie van opleidings- en tewerkstellingsstelsels)

27.1. Algemeen

Outplacement is de begeleiding van ontslagen bouwvakkers met als doel deze binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een zelfstandige beroepsbezigheid te laten ontplooiën.

Deze CAO bepaalt het recht voor sommige oudere werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een opzegtermijn of een compenserende vergoeding van minder dan 30 weken. Dit is bovenop de algemene en specifieke regeling van outplacement.

27.2. Wie heeft recht op outplacement?

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

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

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

27.3. Wie betaalt?

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

27.4. Wie organiseert het?

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

27.5. Verloop van outplacement

1ste fase:

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

2de fase:

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

3de fase:

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

27.6. Werkwijze voor de werknemer

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

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

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

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

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

in bij Constructiv binnen een termijn van één maand na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

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

27.7. Werkwijze voor de werkgever

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

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

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

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

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

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

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

27.8.1. Voor de werkgever

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

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

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

27.8.2. Voor de werknemer

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

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

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

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

III. BESTAANS- ZEKERHEID



1. LEGITIMATIEKAART

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

1.1. Inleiding

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

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

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

Voorbeeld: de kaart 2022-2023 loopt van 1 oktober 2022 tot 30 september 23, en wordt uitgegeven op basis van de prestaties van het kalenderjaar 2021 (1 januari - 31 december 2021 = referentieperiode).

Synthesetabel

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

Wat zijn de voordelen van een kaart?

De kaart geeft de arbeider de mogelijkheid om:

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

1.1.1. Aanvullende werkloosheidsvergoedingen

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

- Vergoeding-bouw;
- Vorstvergoeding;
- Bijzondere aanvullende vorstvergoeding.

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

1.1.2. Anciënniteit in de bouwsector

De legitimatiekaart bewijst anciënniteit in de bouwsector.

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

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

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

1.2.1. Algemene regeling

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

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

Samenvattende tabel:

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

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

1.2.2. Versoepelde algemene regeling

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

Arbeiders van minder dan 52 jaar

Aantal vorige en opeenvolgende "rechthebbende" kaarten	Minimale gevergdde prestaties (dagen)	
	Regeling van 6-dagenweek	Regeling van 5-dagenweek
3	190	159
4	175	146
5	150	125

Arbeiders tussen 52 en 56 jaar		
Aantal vorige en opeenvolgende "rechthebbende" kaarten	Minimale gevergdde prestaties (dagen)	
	Regeling van 6-dagenweek	Regeling van 6-dagenweek
3	170	142
4	160	134
5	150	125

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

1.3. Met welke dagen wordt rekening gehouden?

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

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

Opmerking: Constructiv vermeldt automatisch bepaalde gelijkstelde dagen.

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

1. feestdagen;
2. dagen gedekt door gewaarborgd loon;
3. klein verlet;
4. legerdienst;
5. 1ste dagen weerverlet;
6. een ongeval gemeen recht of een gewone ziekte: de eerste 12 maand; Opgelet: Deze gelijkstelling is beperkt tot de consolidatie. Voor arbeidsongeschiktheid na de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid, zie punt 1.4 'Versoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag'.
7. de vervulling van burgerplichten: voogd, lid van een familieraad, getuige in de rechtbank, kiezer, lid van een stembureau, ...;

8. volgen van een opleiding / syndicale vorming;
9. stakingsdagen;
10. lock-out;
11. moederschapsverlof;
12. vaderschapsverlof;
13. profylactisch verlof;
14. vervulling van een openbaar ambt;
15. adoptieverlof;
16. vorstdagen die betrekking hebben op dagen van tijdelijke werkloosheid tijdens een door Constructiv erkende periode van vorst of aanhoudende sneeuw. Voor een overzicht van erkende vorstdagen kan de arbeider contact opnemen met zijn regionale afdeling;
17. jongerenverlof;
18. dagen economische werkloosheid: de arbeider heeft recht op maximaal 5 dagen
19. economische werkloosheid, gelijkgesteld door een rechthebbende legitimatiekaart die in het verleden verkregen werd.

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

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

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

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

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

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

1.4. Versoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag

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

Zo moet bijvoorbeeld gelijkstelling op basis van rechthebbende kaarten die vóór 1975 zijn uitgegeven voor dagen van economische werkloosheid worden aangevraagd via de vakbond. (zie punt 1.3 "Met welke dagen wordt rekening gehouden?").

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

1. wanneer de arbeider jonger is dan 23 jaar;
 2. wanneer de arbeider jonger is dan 24 jaar;
 3. eerste tewerkstelling in de bouw;
 4. werkhervatting in de bouw;
 5. na een beroepsopleiding;
 6. na werk buiten de bouw, ten laste van de VDAB, ACTIRIS, de FOREM of het Arbeitsamt;
 7. na werk voor een openbaar bestuur, ten laste van de VDAB, ACTIRIS, de FOREM of het Arbeitsamt;
 8. na een industrieel leercontract (16-18 j.) / alternerende bouwopleiding (18-21 j.);
 9. na tewerkstelling als instructeur/monitor;
 10. werkhervatting na langdurige arbeidsongeschiktheid;
 11. werkhervatting na loopbaanonderbreking;
 12. tewerkstelling in een Belgische bouwonderneming na tewerkstelling in een buitenlandse bouwonderneming.
1. Jonger dan 23 jaar

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

2. Jonger dan 24 jaar

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

3. Eerste tewerkstelling in de bouw

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

4. Werkhervatting in de bouw

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

5. Na een beroepsopleiding

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

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

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

De bouwvakker die het werk hervat in de bouw, nadat hij door de VDAB, ACTIRIS, de FOREM of het Arbeitsamt buiten de bouw werd tewerkgesteld, moet 200 dagen bewijzen tijdens het refertejaar, waarbij de dagen buiten de sector samengeteld worden bij deze van de bouw. Daarnaast moet hij gemiddeld minstens 16,7 dagen per maand bewijzen tussen de werkhervatting in de bouw en de datum van aanvraag.

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

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

8. Na een industrieel leercontract of alternerende opleiding bouw

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

9. Na een tewerkstelling als instructeur/monitor

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

10. Werkhervatting na langdurige arbeidsongeschiktheid

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

11. Werkhervatting na loopbaanonderbreking

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

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

Prestaties uitgevoerd in de bouw in:

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

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

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

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

1. Aantal te bewijzen dagen: Zie punt 1.2 'Hoeveel dagen moet je bewijzen om een rechthebbende kaart te verkrijgen?'
2. Werden alle arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen door Constructiv op de kaart vermeld: zie punt. 1.3 'Met welke dagen wordt rekening gehouden?'. Op de kaart staan de dagen onder 4 rubrieken vermeld. Dit maakt het gemakkelijker om het aantal dagen te controleren. De controle kan gebeuren op basis van het verlofstrookje ontvangen van de VerlofKas Bouw of via de "individuele rekening" die de werkgever aan het begin van het jaar aflevert.
3. Gelijkgestelde dagen op verzoek waarvan de arbeider op de hoogte is: neem contact op met de afdeling om de gelijkstelling aan te vragen van dagen die niet automatisch worden gelijkgesteld (zie punt 1.4 'Verzoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag')
4. De arbeider moet bij zijn afdeling nagaan of hij in aanmerking komt voor gelijkstelling als hij zich in een van de volgende gevallen bevindt: zie punt 1.4 'Verzoepelingen/gelijkstellingen enkel op aanvraag'.

2. AANVULLENDE WERKLOOSHEIDSUITKERING EN DE BIJZONDERE AANVULLENDE VORSTVERGOEDING

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

2.1. Vergoeding-bouw en vorstvergoeding

(Bron: CAO van 26 juni 2023 - Toekenning van aanvullende werkloosheidsuitkeringen en van de wettelijke vergoeding)

2.1.1. Vergoeding-bouw

- De vergoeding-bouw wordt aan de arbeider toegekend bij volledige werkloosheid of bij tijdelijke werkloosheid (economische werkloosheid, weerverlet, enz.) gedurende een periode die niet gedekt wordt door de vorstvergoeding.
- Het aantal dagen waarvoor de arbeider recht heeft op de vergoeding-bouw is beperkt tot 60 dagen per dienstjaar (dienstjaar = van 1 oktober tot 30 september van het daaropvolgende jaar) in een regeling van 6-dagenweek.
- De vergoeding betaald tijdens een geplande winteropleiding wordt niet afgetrokken van het aantal kredietdagen vermeld op de legitimatiekaart.
- L'indemnité-gel n'est pas payée aux ouvriers visés à l'article 1er pendant les périodes de repos fixées en exécution de l'arrêté royal n° 213 du 26 septembre 1983 relatif à la durée du travail dans les entreprises ressortissant à la Commission

paritaire de la construction, ni pendant les périodes de repos fixées par une CCT conclue au sein de la Commission paritaire de la construction

2.1.2. Vorstvergoeding

- De vorstvergoeding wordt uitsluitend betaald in geval van tijdelijke werkloosheid tijdens vorstverlet of blijvende sneeuw, erkend door Constructiv.
- Het aantal dagen is onbeperkt. Zo wordt een vergoeding voor de dagen van vorstvergoeding toegekend bovenop het krediet van 60 dagen vergoeding bouw (aangegeven op de legitimatiekaart).
- De erkenning van een vorstperiode gebeurt op basis van de temperaturen die van dag tot dag worden opgenomen. De erkenning van een periode blijvende sneeuw die het werk op de bouwplaatsen belet, wordt beoordeeld door een plaatselijk comité. De erkenning van vorst of blijvende sneeuw wordt per streek toegekend:
 - o word je tijdelijk werkloos gesteld wegens weerverlet, dan wordt de streek van de tewerkstelling (werf) in aanmerking genomen;
 - o word je om een andere reden tijdelijk werkloos gesteld (bijv. economische redenen), dan wordt de streek van de woonplaats in aanmerking genomen.
- Deze dagen geven ook recht op een bijzondere aanvullende vorstvergoeding (Zie punt 2.3

‘Bijzondere aanvullende vorstvergoeding’).

2.1.3. Voorwaarden voor de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding

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

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

2.1.4. Bedragen voor de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding

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

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

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

2.1.5. Betaling van de vergoeding-bouw en de vorstvergoeding

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

2.2. Wettelijke vergoeding

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

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

- Voor arbeiders die een rechthebbende legitimatiekaart hebben is deze vergoeding opgenomen in de bouw- of vorstvergoeding.
- Voor arbeiders die niet beschikken over een rechthebbende kaart, Constructiv betaalt de wettelijke vergoeding van € 2/dag via de vakbond.
- Na uitputting van de kredietdagen is de wettelijke vergoeding ten laste van de werkgever (zie punt c).

2.2.1. Arbeiders in het bezit van een rechthebbende kaart

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

- De vorstvergoeding: ongelimiteerd (zie punt 2.1.2);

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

2.2.2. Arbeiders die geen rechthebbende kaart bezitten

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

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

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

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

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

Bijzondere aanvullende vorstvergoeding

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

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

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

Betaling: Vanaf 2023 wordt deze vergoeding door de vakbond (AC federaal) rechtstreeks op de rekening van de werknemer gestort. De vergoeding wordt

gewoonlijk begin juni betaald. (Opmerking: de vergoedingen die in juni 2022 worden betaald, hebben betrekking op de periode van 1 oktober 2020 tot 30 april 2021).

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

3. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

3.1. Gewaarborgd loon betaald door de werkgever

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

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

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

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

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

Periode ziekte	Gewaarborgd loon betaald door de werkgever	Betaald door de mutualiteit
7 eerste dagen	100% van het brutoloon	/
8ste -14de dag	85,88% van het brutoloon	/
15de-30ste dag	<ul style="list-style-type: none">• 25,88% van het deel van het normaal loon dat niet boven het plafond (gebruikt voor de berekening van de uitkeringen bij de mutualiteit) ligt;• en 85,88% van het deel van het normaal loon dat boven dat plafond ligt	60% van het brutoloon (loongrens is wettelijk vastgelegd)

Opgelet:

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

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

3.2. Ziekte-uitkeringen die door de mutualiteit betaald worden

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

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

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

Opgelet:

- Indien de arbeider werkloos is en ziek wordt, ontvangt hij een ziekte-uitkering die gelijk is aan zijn werkloosheidsuitkering, tenzij het bedrag dat hij aan werkloosheid ontvangt hoger is dan de ziekte- uitkering. Voorbeeld: als de arbeider een tijdelijke werkloosheidsuitkering ontvangt die overeenkomt met 65% van zijn brutoloon, krijgt de arbeider bij ziekte een lagere vergoeding van de mutualiteit. De mutualiteit betaalt dan 60% van zijn brutoloon.

- De werkgever moet de arbeider alle feestdagen betalen die binnen de periode van 30 dagen vallen volgend op het begin van de ziekte.

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

3.3. Bijkomende vergoeding in geval van ziekte

(Bron: CAO 31 december 2021 - Tegemoetkomingen van Constructiv in geval van arbeidsongevallen met ernstige of dodelijke afloop, beroepsziekte, gewone ziekte of ongeval van gemeen recht; CAO van 1 december 2021 - Toekenning van een vakantiegeld aan sommige invalide arbeiders van de bouwrijverheid)

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

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

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

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

3.3.1. Aanvullende vergoeding langdurige ziekte door ziekte of ongeval

a. Inleiding

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

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

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

1. in dienst zijn van een bouwfirma op het ogenblik dat de langdurige arbeidsongeschiktheid aanvangt;
2. voor een periode van meer dan 30 kalenderdagen arbeidsongeschikt zijn om een van de bovenvermelde redenen;

3. de arbeidsongeschiktheid moet worden erkend door de wetgeving inzake arbeidsongevallen, beroepsziekten en de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit. De arbeidsongeschiktheid van de arbeider wordt door deze wetgeving erkend indien hij een vergoeding ontvangt van de mutualiteit, de verzekeringsmaatschappij of het Fonds voor beroepsziekten.

c. Dagbedrag

- van de 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%.

d. Betaling

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

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

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

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

3.3.2. Arbeidsongeval resulterend in arbeidsongeschiktheid van 66% of meer

In geval van een arbeidsongeval met een blijvende arbeidsongeschiktheid van 66% of meer, ontvangt de arbeider naast de bijkomende vergoeding in geval vanaf de datum van consolidatie:

1. Een éénmalige hoofdvergoeding van € 900. Deze vergoeding wordt aan het slachtoffer betaald;
2. Een éénmalige aanvullende vergoeding van € 700 per kind dat recht geeft op kinderbijslag, te betalen door Constructiv zodra de bewijsstukken voor het aantal begunstigde kinderen heeft ontvangen. Deze toelage wordt door Constructiv betaald aan de begunstigde die is voorzien in de wettelijke bepalingen inzake kinderbijslag voor loontrekkenden.

De arbeider moet deze tussenkomst aanvragen via zijn vakbond.

3.3.3. Arbeidsongeval met dodelijke afloop

Bij een dodelijk arbeidsongeval bestaat de tegemoetkoming uit:

1. een éénmalige hoofvergoeding van € 6.700 betaald aan de persoon (personen) die de begrafenis kosten op zich namen. De betaling vindt plaats zodra de PDOK in het bezit is van de documenten die de identiteit van betrokkenen bewijzen.
2. een éénmalige, aanvullende vergoeding van € 1.200 per kind dat recht geeft op kinderbijslag. De betaling vindt plaats zodra de PDOK (of Constructiv) de bewijsstukken heeft ontvangen voor het aantal begunstigde kinderen;
3. met ingang van het jaar volgend op het overlijden, een jaarlijkse vergoeding van € 1.200 per wezen, voor zover en zolang deze kinderbijslag voor wezen ontvangen.

3.3.4. Vakantiegeld invaliden

a. Inleiding

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

b. Redenen invaliditeit

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

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

c. Voorwaarden:

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

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

d. Cumul

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

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

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

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

e. Bedrag

€ 575 bruto/jaar. Fiscale voorheffing van 17%.

f. Betaling

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

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

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

g. Vernieuwing

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

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

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

3.4. Tegemoetkoming bij periodes van verlof of arbeidsonderbreking in het kader van de moederschapsbescherming

(cao van 16 december 2021)

De arbeiders bedoeld hebben recht ten laste van Constructiv, op een dagvergoeding voor de dagen van schorsing van hun arbeidsovereenkomst ingevolge een periode van verlof of arbeidsonderbreking in het kader van moederschapsbescherming voor zover deze dagen recht geven op een uitkering van sociale zekerheid zoals voorzien in de betrokken wetgevingen.

3.4.1. Dagelijkse bedrag van de tegemoetkoming:

- Van de 31ste tot en met de 56ste dag van de periode van schorsing: 7,65 €
- 4. Vanaf de 57ste dag:: 8,70 €

4. EINDE LOOPBAAN

4.1. Werkloosheid met bedrijfstoeslag van 01/07/2023 tot 30/06/2025 (SWT)

(cao van 26 juni 2023 - Toekenning aan sommige bejaarde arbeiders van een aanvullende vergoeding (werkloosheid met bedrijfstoeslag) ten laste van Constructiv)

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

4.1.1. Samenvatting

	Vanaf 1/07/2023 tot 30/06/2025	Rechthebbende legitimatiekaarten bouw
Ongeschiktheid tot voortzetting van de beroepsactiviteit	60 jaar of meer + 33 jaar loopbaan	Minimum 15 legitimatiekaarten + Ten minste 7 rechthebbende kaarten de laatste 15 jaar voorafgaand het einde van de arbeidsovereenkomst.
Zeer lange loopbaan	60 jaar + 40 jaar loopbaan	Minimum 10 rechthebbende kaarten + 5 rechthebbende kaarten de laatste 10 jaar voorafgaand de periode van inactiviteit of 7 kaarten de laatste 15 jaar.
Ernstig lichamelijk probleem (+Fedris attes)	58 jaar + 35 jaar loopbaan	Minimum 15 rechthebbende kaarten + Ten minste 7 rechthebbende kaarten de laatste 15 jaar voorafgaand het einde van de arbeidsovereenkomst.
Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 62 jaar	Man : 62 jaar of meer + 40 jaar loopbaan Vrouw : 62 jaar of meer + 39 jaar loopbaan in 2023/ 40 jaar loopbaan vanaf 2024	Minimum 10 rechthebbende kaarten + 5 rechthebbende kaarten de laatste 10 jaar voorafgaand de periode van inactiviteit of 7 kaarten de laatste 15 jaar.

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

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

Voorwaarden:

- Niet ontslagen zijn om dwingende redenen;
- aan de werkgever een attest van de arbeidsgeneesheer van de onderneming overmaken dat de ongeschiktheid tot voortzetting van de beroepsactiviteit bevestigt;

Opgelet: dit attest moet afgegeven worden vóór iedere andere stap in de procedure;

- de bevestiging van de werkgever hebben dat, na overleg met de arbeidsgeneesheer en de arbeider, er geen aangepast werk kan aangeboden worden in de onderneming;
- de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

- op het einde van de arbeidsovereenkomst volgende loopbaan kunnen bewijzen:
 - o Een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar als loontrekkende arbeider;
 - o Een beroepsloopbaan van minstens 15 jaar in één of meerdere ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf;
- ten minste 7 legitimatiekaarten “rechthebbende” hebben ontvangen tijdens de laatste 15 jaar vóór

het einde van de arbeidsovereenkomst;

Opgelet: de legitimatiekaarten bekomen door gelijkstelling worden niet in aanmerking genomen;

- werkloosheidsuitkeringen ontvangen;
- elke door de ter zake toepasselijke reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet.
- de arbeidsovereenkomst moet eindigen tijdens de geldigheidsduur van de CAO. De opzegtermijn of de periode gedekt door de opzegvergoeding van ontslagen arbeiders kan echter eindigen buiten de geldigheidsduur van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat deze arbeiders tijdens de periode de van de geldigheid van de CAO minimumleeftijd van 60 jaar hebben bereikt.

→ Zie punt 4.1.6 “Bedragen aanvullende vergoedingen” voor de maandelijkse bedragen van de aanvullende vergoeding.

4.1.3. 40 jaar loopbaan vanaf 60 jaar

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

Voorwaarden:

- Niet ontslagen zijn om dwingende redenen;
- de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar kunnen bewijzen op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
- elke door de ter zake toepasselijke reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet;
- werkloosheidsuitkeringen ontvangen;
- ten minste 10 jaar van je beroepsloopbaan in dienst van een bouwfirmat hebben doorgebracht; Met beroepsloopbaan worden de feitelijke prestaties en de gelijkgestelde perioden die in aanmerking worden genomen voor de toekenning van een legitimatiekaart bedoeld.

- Ten minste 5 legitimatiekaarten “rechthebbende” hebben ontvangen in de laatste 10 jaar voor de op inactiviteitsstelling of 7 kaarten in de loop van de laatste 15 jaar;
 - de arbeidsovereenkomst moet eindigen tijdens de geldigheidsduur van de CAO. De opzegtermijn of de periode gedekt door de opzegvergoeding van ontslagen arbeiders kan echter eindigen buiten de geldigheidsduur van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat deze arbeiders tijdens de periode de van de geldigheid van de CAO minimumleeftijd van 60 jaar hebben bereikt. De beroepsloopbaan met ten minste 40 jaar tellen op het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Zie punt 4.1.6 “Bedragen aanvullende vergoedingen” voor de maandelijkse bedragen van de aanvullende vergoeding.

4.1.4. Werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen;

Hieronder de toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen en die 58 jaar en ouder zijn op het ogenblik dat zij ontslagen worden door hun werkgever, behoudens omwille van dringende redenen, en die voldoen aan de door de cao nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad vastgestelde voorwaarden als mindervalide arbeiders of als arbeider met ernstige lichamelijke problemen of daarmee gelijkgesteld.

Voorwaarden:

- Niet ontslagen zijn omwille van dwingende redenen
- Het bewijs geleverd hebben:
- Voor de mindervalide arbeiders, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1° van de cao nr. 150;
- Voor de arbeiders met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van de cao nr. 150
- Voor de arbeiders gelijkgesteld aan een arbeider met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 8 van de cao nr. 150
- Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden:
- De leeftijd van 58 jaar hebben bereikt op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
- Een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar kunnen bewijzen op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Ten minste 15 jaar van hun beroepsloopbaan doorgebracht hebben in één of meerdere ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf;

- ten minste 7 legitimatiekaarten “rechthebbende” hebben ontvangen tijdens de laatste 15 jaar vóór het einde van de arbeidsovereenkomst; Opgelet: de legitimatiekaarten door gelijkstelling mogen niet in aanmerking worden genomen;
 - werkloosheidsuitkeringen genieten;
 - elke door de ter zake toepasselijk reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet.
 - De arbeidsovereenkomst moet een einde nemen tijdens de geldigheidsduur van deze cao. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeiders, mag evenwel een einde nemen buiten de geldigheidsduur van deze cao, voor zover deze arbeiders de minimumleeftijd van 58 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao.
- Zie punt 4.1.6 “Bedragen aanvullende vergoedingen” voor de maandelijkse bedragen van de aanvullende vergoeding.

4.1.5. Vanaf 62 jaar

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

Voorwaarden:

- Niet ontslagen zijn om dwingende redenen
- de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst:
 - o In 2023: 40 jaar loopbaan (man) / 39 jaar loopbaan (vrouw)
 - o Vanaf 2025: 40 jaar loopbaan (man) / 40 jaar loopbaan (vrouw)
- geen beroepsactiviteit uitoefenen die door de reglementering verboden is;
- werkloosheidsuitkeringen genieten;
- ten minste 10 jaar van de beroepsloopbaan hebben doorgebracht in dienst van een bouwfirma. Met beroepsloopbaan worden de feitelijke prestaties en de gelijkgestelde perioden die in aanmerking worden genomen voor de toekenning van een legitimatiekaart bedoeld;
- ten minste 5 legitimatiekaarten “rechthebbende” hebben ontvangen tijdens de laatste 10
- jaar vóór het ontslag of 7 kaarten in de loop van de laatste 15 jaar;
- voldoen aan de criteria, bepaald in KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (zoals gewijzigd bij het KB van 30 december 2014);
- de arbeidsovereenkomst moet eindigen tijdens de geldigheidsduur van de CAO. De opzegtermijn of de periode gedekt door de opzegvergoeding van ontslagen arbeiders kan echter eindigen buiten de geldigheidsduur van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat deze arbeiders tijdens de

periode de van de geldigheid van de CAO minimumleeftijd van 62 jaar hebben bereikt.

→ Zie punt 4.1.6 “Bedragen aanvullende vergoedingen” voor de maandelijkse bedragen van de aanvullende vergoeding.

4.1.6. Bedragen aanvullende vergoedingen

De maandelijkse bedragen van de aanvullende toelage die Constructiv verschuldigd zijn van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025:

	Arbeiders met gezinslast	Overige arbeiders
Cat. I	€ 379,63	€ 225,10
Cat. IA	€ 419,06	€ 258,07
Cat. II	€ 432,03	€ 268,91
Cat. IIA	€ 474,13	€ 304,11
Cat. III	€ 485,58	€ 313,69
Cat. IV	€ 540,80	€ 359,85
Ploegbaas B	€ 635,49	€ 439,56
Meestergast	€ 725,06	€ 519,27

* Functie meer dan 10 jaar ononderbroken uitgeoefend hebben

Opgelet: voor de arbeiders die het recht op een aanvullende vergoeding ten laste van Constructiv hebben geopend op basis van vorige CAO (29 juni 2017), worden de maandbedragen vanaf 1 januari 2021 vastgesteld zoals hierboven vermeld. Dit is wél enkel van toepassing indien hun SWT aanvang heeft genomen na 31 december 2017.

Indien dit niet geval is, en hun SWT aanvang heeft genomen op een datum voorafgaand aan 1 januari 2018, worden de maandbedragen van de aanvullende vergoeding vanaf 1 juli 2023 als volgt berekend:

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

* Functie meer dan 10 jaar ononderbroken uitgeoefend hebben

Functie meer dan 10 jaar ononderbroken uitgeoefend hebben
Aanvullende vergoeding voor de maand december: In december wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding verhoogd met € 122,50 voor arbeiders met gezinslast en € 61,25 voor andere arbeiders.

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

Betaling: Betaling wordt door Constructiv uitgevoerd

4.1.7. Vervangingsplicht

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

Deze vervangingsplicht geldt niet in de volgende gevallen:

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

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

4.1.8. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

(CAO van 12 oktober 2023 - Vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere arbeiders die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

En

CAO van 26 juni 2023 Vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere arbeiders die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)

Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 en van 1 januari 2025 tot 31 december 2026 is er een vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 en van 1 januari 2025 tot 31 december 2026 voor de volgende categorieën:

- oudere werknemers die worden ontslagen in het kader van een SWT-regeling;
- die 20 jaar in een nachtwerkregeling hebben gewerkt
- die in een zwaar beroep hebben gewerkt
- die in een zwaar beroep hebben gewerkt en 35 jaar beroepservaring hebben
- die een lange loopbaan hebben gehad;

Tijdens de hogervermelde periode kunnen deze arbeiders vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze op het ogenblik van hun aanvraag ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt, ofwel 42 jaar beroepsverleden kunnen aantonen.

Kunnen de arbeiders bedoeld in § 1, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze op het ogenblik van hun aanvraag ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt, ofwel 42 jaar beroepsverleden kunnen aantonen.

4.1.9. Weigering van ontslag

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

4.1.10. Verbod op werken in de bouw bij SWT

Personen die van SWT genieten kunnen binnen bepaalde grenzen werken, maar niet in de bouwsector.

4.2. Vervroegd wettelijk pensioen

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

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

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

4.3. Aanvullend pensioen bouw – jaarlijkse pensioenrente – overlijden

4.3.1. Inleiding

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

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

4.3.2. Beheer van dit plan

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

4.3.3. Aansluiting aan de pensioenregeling

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

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

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

4.3.4. Financiering van het plan van aanvullend pensioen

Elke bouwvakker heeft een individuele pensioenrekening bij Pensio B.

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

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

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

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

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

De percentages tot 31/12/2022 zijn de volgende:

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

Vanaf 01/01/2023 en volgens het protocolakkoord van de onderhandelingen 2021-2022 zullen volgende percentage van toepassing zijn:

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

Vanaf 01/01/2025 en volgens het protocolakkoord van de onderhandelingen 2023-2024 zullen volgende percentages van toepassing zijn:

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

Voorbeeld: met 16 jaar anciënniteit bedraagt de dotatie 1,65% van het brutoloon dat de arbeider voor zijn periodes van effectieve of gelijkgestelde prestaties heeft ontvangen.

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

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

4.3.5. Gelijkgestelde periodes (= periodes van inactiviteit)

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

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

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

Voor deze gelijkgestelde periodes wordt de dotatie berekend:

- met dezelfde percentages (in functie van de anciënniteit) als degene vermeld in puntje 4)

hierboven 'Financiering van het plan van aanvullend pensioen';

- op een fictief dagloon van € 54,40 (5dagenweek) of € 56,40 (6-dagenweek).

4.3.6. Verworven reserves: wachttijd

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

4.3.7. Bedrag van het aanvullend pensioen

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

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

4.3.8. Jaarlijkse pensioenfiche

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

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

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

4.3.9. Veranderen van werkgever binnen de sector

Voor wie verandert van werkgever binnen de bouwsector verandert er niets, ongeacht de reden van ontslag. Het gespaarde kapitaal blijft verworven. Op basis

van de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever-bouwonderneming worden verder dotaties gestort op de individuele pensioenrekening.

De sectorale anciënniteit blijft behouden.

4.3.10. Kapitaal of rente?

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

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

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 niet-overdraagbare rente in geval van overlijden:

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

Opgelet:

- Zodra de arbeider gekozen heeft voor het kapitaal of rente, is zijn keuze definitief en kan deze niet worden gewijzigd.
- De arbeider kan alleen kiezen voor een kwartaalpensioen als het jaarlijkse bedrag van het omgezette pensioen hoger is dan € 700,18 (bedrag 2022).

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

4.3.11. Wanneer krijgt de arbeider zijn aanvullend pensioen?

De arbeider heeft recht op zijn aanvullend pensioen op het moment van zijn wettelijk pensioen of op zijn vervroegd pensioen

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

4.3.12. Overgangsregeling

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

a. Inactieve arbeiders op pensioen vóór 1 januari 2007

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

b. Inactieve arbeiders op 31 december 2006

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

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

Bedrag: jaarlijkse rente van € 1.462,57 bruto.

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

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

Voorwaarden:

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

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

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

$$\frac{\text{(aantal rechthebbende legitimatiekaarten)} \times \text{€ 1.462,57}}{27}$$

27

Opmerkingen:

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

4.3.13. In geval van overlijden

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

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

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

4.3.14. Situatie van weduwen onder de overgangsregeling

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

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

b. Weduwe/weduwnaar van een inactieve arbeider

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

c. Weduwe/ weduwnaar van een actieve arbeider

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

4.3.15. Uittreding

a. Een arbeider verlaat de sector - De uittreding

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

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

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

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

b. Pensionering

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

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

4.4. Vergoeding voor aan het werk blijven na 60 jaar

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

4.5. Aanvullend pensioen bedienden bouw

(CAO van 8 december 2022 tot invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel voor de bedienden ondernemingsactiviteit bouw)

Sinds 1 januari 2023 wordt in PC200 ook een sectoraal aanvullend pensioenplan ingevoerd voor de bedienden actief in de bouwsector, de Bouwbedienden (het SAP Bouwbedienden), zie de desbetreffende cao. Dit is een eerste stap in de harmonisatie van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden met de bedoeling om tegen 1 januari 2030 tot een geharmoniseerd plan voor alle werknemers ten belope van 2,65% van het loon te komen.

De patronale bijdrage bedraagt op 1 januari 2023 1,30% van het aan RSZ-bijdragen onderworpen brutoloon aangegeven onder de DmfA bezoldigingscodes 1, 3 en 4, vermenigvuldigd met 1,0368.

Vanaf 01 januari 2025 zal de patronale bijdrage 1,65% bevatten (sectoraal akkoord 2023-24).

De bedoeling is om aan 2,65% te komen tegen 1 januari 2030.

1 januari 2023	1 januari 2025	DOEL : 1 januari 2030
1,30% patronale bijdrage	1,65% patronale bijdrage	2,65% patronale bijdrage

4.5.1. Wat heeft dit als gevolgen binnen de onderneming?

- Indien de werkgever geen bedienden tewerkstelt, heeft de invoering van het SAP Bouwbedienden op dit moment geen impact.
- Indien de werkgever enkel bedienden tewerkstelt die vallen onder een ander paritair comité dan PC200, dan heeft de invoering van het SAP Bouwbedienden op dit moment geen impact.
- Indien de werkgever PC200 bedienden⁶ tewerkstelt in dezelfde technische bedrijfseenheid⁷ waar ook (een deel van) uw arbeiders uit de bouwsector (PC124) werken, dan zijn drie opties mogelijk.

4.5.2. OPTIE 1: De onderneming heeft geen pensioenplan voor de bedienden

De onderneming geen pensioenplan / groepsverzekering voor de bedienden én al de arbeiders vallen onder PC124.

Het PC200 bedienden wordt als Bouwbedienden beschouwd. Ze worden vanaf 1 januari 2023 verplicht aangesloten bij het SAP Bouwbedienden, dat voorziet in een aanvullend pensioen en een overlijdensdekking in geval van overlijden vóór pensionering.

De werkgever (of zijn sociaal secretariaat) moet deze Bouwbedienden vanaf 1 januari 2023 aangeven in de DmfA onder één van de volgende RSZ werkgeverskerngetallen: 024, 026, 044 of 054 omdat de inning van de patronale bijdrage voor het SAP Bouwbedienden zal gebeuren door de RSZ.

4.5.3. OPTIE 2: al één of meer pensioenplannen voor de bedienden

De onderneming heeft al één of meerdere pensioenplannen/groepsverzekeringen voor al de bedienden actief in uw bouwactiviteit.

De werknemer moet niet deelnemen aan het SAP Bouwbedienden op voorwaarde dat het pensioenplan(nen)/groepsverzekering(en) van toepassing is (zijn) op al de

⁶ Dit zijn de bedienden die vallen onder PC200 die niet toegewezen zijn aan een specifieke ondernemingsactiviteit anders dan bouw

⁷ De "technische bedrijfseenheid" is een begrip dat gebruikt wordt bij de sociale verkiezingen of in het kader van RSZ-verminderingen en valt niet noodzakelijk samen met de juridische entiteit

Bouwbedienden én minstens gelijkwaardig is (zijn) aan het SAP Bouwbedienden; én de onderneming moet ten laatste op 01/06/2023 de ingevulde en ondertekende verklaring als werkgever en het actuariel attest (op te vragen via de makelaar, verzekeraar of pensioenfonds) aangetekend terugsturen naar het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Aanvullende Pensioenen Bouwbedrijf.

De werkgever (of zijn sociaal secretariaat) moet deze Bouwbedienden vanaf 1 januari 2023 aangeven in de DmfA onder één van de volgende RSZ werkgeverskengetallen: 024, 026, 044 of 054 omdat de inning van de patronale bijdrage voor het SAP Bouwbedienden zal gebeuren door de RSZ.

OPTIE 3: uitzonderlijke situatie: enkel van toepassing wanneer de arbeiders onder meerdere paritaire (sub) comités vallen.

Deze uitzonderlijke situatie is enkel van toepassing wanneer de arbeiders onder meerdere paritaire (sub)comités vallen, omdat de onderneming in de praktijk meerdere ondernemingsactiviteiten uitvoert en dus niet enkel actief is in de bouwsector op basis van de DmfA aangifte in het eerste kwartaal van 2022. Zijn de aantallen even groot; dan moet voorsnog het gemiddelde tussen Q2/2020 & Q1/2022 berekend worden.

De werkgever (of zijn sociaal secretariaat) moet eerst bepalen of zijn PC200 bedienden die in dezelfde technische bedrijfseenheid werken als zijn PC124 arbeiders, moeten beschouwd worden als Bouwbedienden.

Hoe? Hiervoor moet gekeken worden naar de DmfA gegevens van het eerste kwartaal van 2022.

- Als uit deze cijfers blijkt dat het de onderneming in deze technische bedrijfseenheid meer PC124 arbeiders⁹ tewerkstelt dan arbeiders onder een ander paritair (sub) comité, dan zijn de PC200 bedienden Bouwbedienden. Zij worden vanaf 1 januari 2023 verplicht aangesloten bij het SAP Bouwbedienden.
- Als het omgekeerde uit deze cijfers blijkt, namelijk dat de meeste arbeiders die door de onderneming zijn tewerkgesteld in die technische bedrijfseenheid niet onder PC124 vallen, dan zijn de PC 200 bedienden geen Bouwbedienden en worden zij niet aangesloten bij het SAP Bouwbedienden.
- Stel nu dat uit deze cijfers blijkt dat dit aantal arbeiders onder PC124 en onder een ander paritair (sub)comité gelijk is, dan moet er gekeken worden naar de statuten van de onderneming naar de ondernemingsactiviteiten die opgesomd staan in het maatschappelijk doel:
- Staat de bouwactiviteit van de onderneming bovenaan in de lijst van de verschillende ondernemingsactiviteiten, dan moeten de PC200 bedienden beschouwd worden als Bouwbedienden en worden ze vanaf 1 januari 2023 verplicht aangesloten bij het SAP Bouwbedienden.

8 Zoals beschikbaar op 30 juni 2022

9 Steeds uitgedrukt in voltijdse equivalenten

- Staat bovenaan in de lijst van de verschillende ondernemingsactiviteiten geen bouwactiviteit, dan worden de PC200 bedienden niet beschouwd als Bouwbedienden en worden zij niet aangesloten bij het SAP Bouwbedienden.

5. RUSTDAGEN

(Bronnen: CAO van 9 januari 2020 en van 10 februari 2022 – Arbeidsduurvermindering; Advies van 9 januari 2020 2017 inzake de vaststelling van de rustdagen voor de jaren 2021, 2022 en van 2023 tot 2026)

5.1. Inleiding

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

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

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

5.2. Bedrag en betaling

5.2.1. Bedrag

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

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

Opmerkingen:

- Voltijdse arbeider: heeft recht op een volledige vergoeding voor elke rustdag.
- Voor de deeltijdse arbeider, het aantal vergoedingen wordt bepaald rekening houdend met de gemiddelde wekelijkse prestaties van de arbeider. Voorbeeld: een arbeider die 20 uur per week werkt, heeft recht op 6 vergoedingen ($12 \times (20/40) = 6$)
- De betaling van rustdagen verjaren niet. Een werknemer die gedurende meerdere jaren niet voor zijn rustdagen is betaald en die er recht op heeft, kan deze altijd door Constructiv laten uitbetalen.

5.2.2. Betaling

De betaling van rustdagen is ten laste van Constructiv. De vergoeding wordt door de vakbond betaald op basis van een betalingsformulier. Dit formulier wordt door Constructiv opgemaakt en vermeldt het aantal dagen waarop de arbeider recht heeft en het bedrag van de vergoeding. Constructiv verstuurt dit formulier naar de werkgever, die het formulier tegen een bepaalde datum moet overhandigen aan de arbeider.

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

5.3. Gelijikstelling

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

5.4. Voorwaarden

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

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

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

Opgelet:

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

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

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

5.5. Opschorting van de arbeidsovereenkomst

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

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

Voorbeelden:

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

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

5.6. Rustdagen vastgesteld voor 2023, 2024, 2025, 2026

5.6.1. Rustdagen 2023

Hoofdperiode	Andere rustdagen
Dinsdag 26 december 2023	Dinsdag 3 januari 2023
Woensdag 27 december 2023	Woensdag 4 januari 2023
Donderdag 28 december 2023	Donderdag 5 januari 2023
Vrijdag 29 december 2023	Vrijdag 6 januari 2023
	Vrijdag 19 mei 2023
	Maandag 14 augustus 2023.
	Maandag 30 oktober 2023
	Dinsdag 31 oktober 2023

5.6.2. Rustdagen 2024

Hoofdperiode	Andere rustdagen
Maandag 23 december 2024	Dinsdag 2 januari 2024
Dinsdag 24 december 2024	Woensdag 3 januari 2024
Donderdag 26 december 2024	Donderdag 4 januari 2024
Vrijdag 27 december 2024	Vrijdag 5 januari 2024
Maandag 30 december 2024	Dinsdag 2 april 2024
Dinsdag 31 december 2024	Vrijdag 10 mei 2024

5.6.3. Rustdagen 2025

Hoofdperiode	Andere rustdagen
Dinsdag 23 december 2025	Donderdag 2 januari 2025
Woensdag 24 december 2025	Vrijdag 3 januari 2025
Vrijdag 26 december 2025	Vrijdag 18 april 2025
Maandag 29 december 2025	Vrijdag 2 mei 2025
Dinsdag 30 december 2025	Vrijdag 30 mei 2025
Woensdag 31 december 2025	Maandag 22 december 2025

5.6.4. Rustdagen 2026

Hoofdperiode	Andere rustdagen
Woensdag 23 december 2026	Vrijdag 2 januari 2026
Donderdag 24 december 2026	Dinsdag 7 april 2026
Maandag 28 december 2026	Woensdag 8 april 2026
Dinsdag 29 december 2026	Vrijdag 15 mei 2026
Woensdag 30 december 2026	Maandag 21 december 2026
Donderdag 31 december 2026	Dinsdag 22 december 2026

5.7. Uitzonderingen op het werkverbod tijdens rustdagen

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

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

6. GETROUWHEIDS- EN WEERVERLETZEGELS

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

6.1. Getrouwheidszegels

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

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

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

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

Voorbeeld: De kaart met de zegels van 2021-2022 betaald in november heeft betrekking op de brutolonen van de 1ste juli 2021 tot 30 juni 2022.

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

Betaling: de vakbond betaalt de kaart uit eind oktober.

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

6.2. Weerverletzegels

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

6.2.1. Bedrag:

- % van de brutolonen (aan 100%) (door de werkgever aangegeven aan de RSZ);
Opgelet: Periodes waarin de arbeidsovereenkomst wordt geschorst zonder betaling van loon (bv. periodes van ziekte betaald door onderlinge betaling, periodes van werkloosheid betaald door de RVA, enz.) worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de zegels.

- vergoeding van 50% van het verloren loon voor de onderbroken werkdag wegens slecht weer voor arbeiders die werken voor een bedrijf dat één van de volgende RSZ-kencijfer heeft: 024/224/054/254. (Hoofdstuk 'Tijdelijke werkloosheid').

Opgelet: Een werkgever die geen deel uitmaakt van één van de bovengenoemde kencijfers, moet 100% van het loon van de arbeider betalen in geval van een onderbroken werkdag wegens slecht weer.

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

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

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

Betaling: de vakbond verricht de betaling vanaf eind april.

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

6.3. Opmerkingen weerverlet- en getrouwheidszegels

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

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

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

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

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

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

6.3.1. Gedetacheerde arbeiders:

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

7. PROMOTIEVERGOEDING

(Bron: CAO van 14 september 2023 - toekenning van een promotievergoeding voor het bouwbedrijf)

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

De promotievergoeding is uitgebreid naar groene en energieleningen. Hiervoor geldt dezelfde berekeningswijze als de hypothecaire lening. Als in 2023 nog aan de voorwaarden wordt voldaan, dan kan de promotievergoeding voor groene en energieleningen nog aangevraagd worden vanaf 01/10/2023.

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

7.1. Voorwaarden

Om te genieten van de promotievergoeding:

- a. Moet de arbeider zich in één van de volgende drie toestanden bevinden:
 - Op het ogenblik van de aanvraag effectief in dienst zijn van een bouwfirma (ziekte, tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeval, beroepsziekte, enz. worden gelijkgesteld met werken in de bouwsector);

- Of in volledige werkloosheid zijn op voorwaarde dat men op werkloosheid gesteld werd door een bouwfirma;
 - Van Constructiv één van de volgende tussenkomsten krijgen:
 - o Vakantiegeld voor invalide arbeiders;
 - o Begeleidende maatregelen
 - o Of één van de sectorale werkloosheidsregelingen met bedrijfstoelage (=SWT)
- b. en hij moet in de bouwsector een anciënniteit hebben van:
- 3 jaar gedurende de laatste 10 jaar;
 - of, 7 jaar gedurende de laatste 15 jaar vóór de aanvraag wordt ingediend;

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

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

c. Andere voorwaarden:

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

7.2. Bedrag van de promotievergoeding

De tussenkomst is 1% van het bedrag van het jaarlijks nog terug te betalen kapitaal, met een maximum van € 500 en een minimum van € 12,39 per jaar.

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

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

De vergoeding dient aangevraagd te worden via de vakbond.

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

Opgelet:

- Indien de arbeider maximum 25 jaar is op het ogenblik van de ondertekening van de akte bij de notaris kan hij/ zij de promotievergoeding verkrijgen met een terugwerkende kracht van maximum 2 jaar.

- De arbeider die zijn aanvraag laattijdig heeft ingediend, kan de vergoeding krijgen met een terugwerkende kracht van maximum 3 jaar, indien hij bewijst dat hij gedurende deze 3 jaar aan de voorwaarden heeft voldaan.

7.4. Vernieuwing

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

Zolang de belgische inwoner aan de voorwaarden voldoet, moet hij niets doen.

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

7.5. Einde van de vergoeding

De betaling van de promotievergoeding wordt stopgezet wanneer:

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

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

8. SYNDICALE PREMIE

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

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

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

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

Betaling: Sinds 2022 wordt de syndicale premie automatisch uitbetaald op het rekeningnummer dat gekend is bij de Algemene Centrale ABVV.

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

De met werkelijk gewerkte dagen gelijkgestelde dagen zijn als volgt:

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

9. HOSPITALISATIEVERZEKERING

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

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

Elke arbeider krijgt een “MediAssistancekaart” als bewijs dat hij verzekerd is. Die moet door hem bijgehouden worden want hij zal deze nodig hebben in geval van hospitalisatie.

Het is ook mogelijk voor werknemers om familieleden in te schrijven tegen een voordelige prijs.

9.1. Wat wordt terugbetaald?

9.1.1. Terugbetaling van kosten voor hospitalisatie

- Verblijfskosten (indien de arbeider kiest voor een eenpersoonskamer, moet de arbeider een franchise van € 200 betalen, tenzij het de dokter is die beslist heeft om hem in een eenpersoonskamer te plaatsen);
- Medische kosten, onderzoeken, behandelingen;

- De kosten van medische apparatuur;
- De kosten van prothesen en orthopedische hulpmiddelen (op voorwaarde dat voor deze kosten een tussenkomst van de mutualiteit is en dat deze kosten tijdens de ziekenhuisopname veroorzaakt werden en rechtstreeks verband houden met de oorzaak van de ziekenhuisopname);
- Transportkosten naar het ziekenhuis - ook per helikopter (op voorwaarde dat een medische verklaring aantoont dat een spoedopname in het ziekenhuis noodzakelijk was);
- De verblijfskosten van de donor (als de arbeider een orgaan- of weefseltransplantatie heeft ondergaan);
- De kosten van palliatieve zorg;
- De kosten van plastische chirurgie met een herstellende functie;
- Mortuariumkosten als de ziekenhuisfactuur hiervan melding maakt;
- Ziekenhuiskosten voor een psychische of psychiatrische aandoening of depressie voor een periode van maximaal 2 jaar (al dan niet onderbroken);
- Dagopname;
- De behandeling van 30 ernstige ziekten (kanker, diabetes, Parkinson, aids, enz.).

Opgelet: En dit, zelfs zonder ziekenhuisopname. (zie punt 9.1.3 'Vergoeding van ambulante zorg bij ernstige ziekten, ook zonder ziekenhuisopname')

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

- Ambulante medische zorg;
- Medicijnen die voor deze periode door de arts zijn voorgeschreven;
- Prothesen en orthopedische hulpmiddelen (mits tussenkomst van de mutualiteit).

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

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

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

Opgelet: Transportkosten worden niet vergoed.

Gedekte ernstige ziekten: aids, amyotrofische laterale sclerose (ALS), brucellose, cerebrospinale meningitis, cholera, diabetes, difterie, encefalitis, kanker, leukemie,

malaria, miltvuur, cystische fibrose , multiple sclerose (MS), nierziekte behandeld met dialyse, pokken, polio, progressieve spierdystrofie, tetanus, tuberculose, tyfus, virale hepatitis, tyfus en paratyfus, De ziekte van Alzheimer, de ziekte van Creutzfeldt Jakob, de ziekte van Crohn, de ziekte van Hodgkin, de ziekte van Parkinson, de ziekte van Pompe.

9.2. Zwangerschap en bevalling

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

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

9.3. Ziekenhuisopname van een kind

Als de arbeider de aansluiting van zijn kind heeft aangevraagd (zie punt 9.9 'Is het mogelijk om

gezinsleden te verzekeren?'), geniet zijn kind dezelfde dekking als hij.

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

Opgelet:

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

9.4. Niet gedekte uitgaven

De volgende kosten worden niet terugbetaald door de verzekering:

- Cosmetische zorgen of behandelingen - tenzij de medisch adviseur van de verzekering de ingreep medisch verantwoord acht;
- Kuren (zoals spabehandelingen, thalasso therapie, hygiëne en dieet);
- Bijstand, bewaring of onderhoud van de arbeider;
- Voorbehoedsmiddelen zoals sterilisatie;
- Medisch begeleide voortplantingsbehandelingen zoals kunstmatige inseminatie en in- vitrofertilisatie;
- Controles, preventieve screeningsonderzoeken.

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

- Een opzettelijke daad of poging tot zelfmoord;
- Van een roekeloze daad - tenzij je het doet om iemand te redden;
- Vrijwillige deelname aan een misdrijf of misdrijf;
- Alcoholisme, drugsverslaving of drugsmisbruik;
- Dronkenschap, alcoholvergiftiging of het gebruik van drugs.

Opgelet:

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

9.5. Ziekenhuisopname in het buitenland

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

9.5.1. Voorwaarden

Om tussenkomst van de verzekeraar te kunnen krijgen:

1. De ziekenhuisopname moet dringend of onvoorzien zijn;

Opgelet: De ziekenhuisopname kan alleen worden gepland als er tussenkomst van de mutualiteit is en de mutualiteit vooraf toestemming heeft gegeven (bijvoorbeeld als een buitenlands ziekenhuis internationaal bekend staat om een bepaalde behandeling of operatie). Bij gebreke van tussenkomst van de mutualiteit, wordt de tussenkomst van de verzekeraar als volgt beperkt: beperkt tot € 75,00 vermenigvuldigd met het aantal gefactureerde dagen ziekenhuisopname. De Pre- & Post-kosten worden tot 50% vergoed. Kritieke ziektekosten worden niet vergoed.
2. Bovendien mag de arbeider in de 12 maanden voorafgaand aan de ziekenhuisopname niet langer dan drie maanden, al dan niet met onderbreking, in het buitenland hebben verbleven. Voorbeeld: een arbeider die de hele maand januari, april, juni en augustus 2020 in het buitenland heeft gewoond, wordt geacht langer dan drie maanden in het buitenland te hebben gewoond.

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

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

9.6. De meeste medische kosten worden terugbetaald:

- Medische en chirurgische kosten;
- Medicijnen voorgeschreven door de plaatselijke arts of chirurg;
- Ziekenhuisopname (betaling franchise als de arbeider kiest voor een eenpersoonskamer)
- De ambulance als deze is besteld door de plaatselijke arts.

Sommige kosten worden sowieso niet terugbetaald door de verzekeringsmaatschappij:

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

9.7. Wat moet de arbeider doen bij ziekenhuisopname?

9.7.1. Ziekenhuisopname in België

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

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

9.7.2. AG Health app

Om het makkelijker te maken, is het nu mogelijk om de aangifte online te doen via de AG Health app: een gratis mobiele applicatie die beschikbaar is via Google PlayStore of de AppStore.

Met de AG Health app kun je eenvoudig:

- Je dekking bij AG bekijken;
- Snel een ziekenhuisopname melden;
- De app laten inscannen bij een apotheek;
- Op elk moment medische kosten versturen en opvolgen.

4 stappen om in te loggen op de AG Health app

STAP 1: Hou de klantreferentie die op de Medi-Assistancekaartje staat, bij de hand

STAP 2: Ga naar de Google PlayStore of de AppStore en download de AG Health app.

STAP 3: Maak een beveiligd profiel aan.

In 2 minuten via Itsme OF met identiteitskaart en een kaartlezer (alleen beschikbaar op pc) OF Via een veiligheidscode die men enkele dagen later met de post ontvangt.

STAP 4: Geef vervolgens de bankgegevens en e-mailadres in. Zo kan AG de medische kosten terugbetalen die je hen bezorgt.

Opmerking: in de app ziet men alle gezinsleden die bij de gezondheidsverzekering zijn aangesloten. Verzekerde volwassenen kunnen zich ook zelf registreren via de referentie op hun digitale kaart die men ziet in de app.

9.7.3. Spoedziekenhuisopname

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

9.7.4. Ziekenhuisopname in het buitenland

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

9.8. Hoe wordt de arbeider terugbetaald?

9.8.1. Onkosten worden onmiddellijk terugbetaald

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

9.8.2. Onkosten worden achteraf vergoed

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

9.9. Wanneer is de arbeider niet meer verzekerd?

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

9.10. Is het mogelijk om gezinsleden te verzekeren?

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

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

- Aangesloten vanaf de dag dat de arbeider was aangesloten bij het medisch plan van de
- Bouwsector
- Genieten ze van een voordelig tarief (jaarlijkse premie van € 163 voor de partner en € 80
- Voor het kind, tarieven geldig in 2020, indexatie is mogelijk);
- Is er geen wachttijd om te genieten van de tussenkomst van de verzekering;
- Zijn ze niet onderworpen aan enige medische formaliteiten.

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

Bij laattijdig lidmaatschap (na 3 maanden) is er:

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

Let op: Kinderen die geen recht meer hebben op kinderbijslag kunnen niet meer gedekt worden door de ziekenhuisverzekering.

b. Betaling van de jaarlijkse premie door inhouding op getrouwheidszegels

Het is mogelijk, maar niet verplicht, voor een werknemer om de jaarlijkse premie voor de hospitalisatieverzekering te betalen door inhouding op de getrouwheidszegels. Het volstaat om Constructiv hiervan op de hoogte te brengen. Voor werknemers die al voor deze optie hebben gekozen, stuurt Constructiv de lijst met gezinsleden tegelijk met het verzoek om betaling van de jaarlijkse premie. Medewerkers die hun jaarpremie betalen door middel van getrouwheidszegels hebben vervolgens enkele weken de tijd om Constructiv te informeren over eventuele gezinsleden die niet langer in het contract moeten worden opgenomen.

c. Aansluitingstabel voor gezinsleden voor het jaar 2024

Datum aansluiting	Tijdige aansluiting		Laattijdige aansluiting	
	Partner	Kind	Partner	Kind
1 januari 2024	€ 198,00	€ 97,00	€ 217,80	€ 106,70
1 april 2024	€ 148,50	€ 72,75	€ 163,35	€ 80,03
1 juli 2024	€ 99,00	€ 48,50	€ 108,90	€ 53,35
1 oktober 2024	€ 49,50	€ 24,25	€ 54,45	€ 26,68

9.11. Contacten

Meer informatie beschikbaar:

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

IV. SYNDICALE DELEGATIE



(Bron: CAO van 19 november 2015 - statuut van de syndicale afvaardigingen)

Op 19 november 2015 werd binnen het Paritair Comité voor de bouwsector een nieuwe CAO "Statuut van de syndicale afvaardigingen" afgesloten.

Diezelfde dag werd ook een additioneel protocol van akkoord 2015-2016 getekend, met name een engagement van de vakbonden om geen kandidatenlijsten in te dienen en bijgevolg geen sociale verkiezingen te organiseren.

Dit verbeterd statuut van de syndicale afvaardiging 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 het Paritair Comité 124. Bijvoorbeeld: onderneming met gemengde activiteiten: bouw en metaal, bouw en stoffering,...

Hieronder vind jullie de volledige tekst van de vakbondsdelegatie CAO en de bedienden CAO over hetzelfde onderwerp.

1. CAO VAN 19 NOVEMBER 2015 STATUUT VAN DE SYNDICALE DELEGATIES

1.1. Toepassingsgebied

Artikel 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.

1.2. Algemene bepalingen

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

1.3. Duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 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:

- 1) 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.
- 2) 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.

1.4. Voorwaarden ter installatie en samenstelling van de syndicale afvaardiging

Artikel 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 fusioneren, 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 Constructiv•FBZ over het gemiddeld aantal arbeiders door een onderneming tewerkgesteld.

Artikel 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 arbeidsreglement 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.

Artikel 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 tegelijkertijd werken dan zullen, in onderling overleg tussen de bedrijfsdirectie en de syndicale 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.

1.5. Aantal mandaten van de syndicale afvaardiging

Artikel 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.

1.6. Voorwaarden tot uitoefening van de functie

Artikel 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.

1.7. Procedure en installatie van de syndicale afvaardiging

Artikel 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 tussenkommende 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 openstaande 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 Constructiv•FBZ.

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 overeenkomstig de bij dit artikel voorgeschreven procedure ingediend.

§ 5. De kandidaturen welke worden ingediend zonder de in dit artikel voorgeschreven 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 sameroeping van een beperkt Paritair Comité, waarvan de samenstelling telkens aan de partijen wordt overgelaten, zodat binnen de volgende maand uitspraak kan worden gedaan.

Artikel 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 tussenkomenende 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 groepeert bij de vakorganisaties, conform de regels van artikel 11 van deze overeenkomst.

1.8. Vergaderingen en informatie aan de syndicale afvaardiging

Artikel 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 bevoegdheden 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.

Artikel 14. De effectieve en plaatsvervangende syndicaal afgevaardigden kunnen deelnemen aan de voorvergaderingen van de vergaderingen bedoeld in art.13.

Artikel 15. De werkgever of zijn vertegenwoordiger bezorgt elke maand voorafgaand aan de vergaderingen vermeld in artikel 13 volgende schriftelijke informatie over:

- 1) onderaanneming 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

Artikel 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.

1.9. Vergaderingen van de syndicale afvaardiging met het personeel

Artikel 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.

1.10. Faciliteiten en kredieturen toegekend aan de leden van de syndicale afvaardiging

Artikel 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 EUR per jaar. Deze terugbetaling van kosten gebeurt jaarlijks in de maand juli. Bij gebrek aan een volledig jaar wordt een prorataregel toegepast (10,00 EUR 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 beloofd 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 Constructiv•NAVb 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.

1.11. Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Artikel 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 voorziene 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 leden•werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aanwijzen overeenkomstig artikel 13 van de CAO nr 62 van de Nationale Arbeidsraad;
- de leden•werknemers 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 werknemer, 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 leden•werknemers van de bijzondere onderhandelingsgroep aanwijzen overeenkomstig artikel 9, § 2 van de CAO nr 84 van de Nationale arbeidsraad;
- de leden•werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan aanwijzen overeenkomstig artikel 28 van de CAO nr 84 van de Nationale arbeidsraad;
- de leden•werknemers 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

1.12. Procedure ingeval van geschil

Artikel 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 gerede 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 lock•out tijdens de verzoeningsprocedure.

1.13. Tot het bezoeken van de bedrijven toegelaten personen

Artikel 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.

1.14. Bescherming van de syndicale afgevaardigden tegen ontslag

Artikel 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.

Artikel 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 er mee 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.

Artikel 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 gerede 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 tussenkamst.

§ 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.

1.15. Slotbepaling

Artikel 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.

2. CAO VAN 14 NOVEMBER 2019 - SYNDICALE AFVAARDIGING BEDIENDEN

2.1. Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1. § 1. De organisaties die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen en die na jarenlange ervaring hebben vastgesteld dat de respectieve bevoegdheden van de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, gelet op de specifieke toestanden die men in de bouwsector aantreft, voor de bedienden het best kunnen worden waargenomen door een vak- bondsafvaardiging, hebben, ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad, de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met betrekking tot het statuut van deze vakbondsafvaardiging.

§ 2. De vakorganisaties gaan bijgevolg de verbintenis aan, tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen kandidaten voor te dragen zoals voorgeschreven in de wettelijke bepalingen over de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

2.2. Medeondertekenende organisaties

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten tussen:

- Bouwunie, representatieve werkge- versorganisatie uit het bouwbedrijf,
- FEMA, representatieve werkgeversorganisatie uit het bouwbedrijf;
- de volgende representatieve werknemersorganisaties, bevoegd voor bedienden tewerkgesteld in bouwbedrijven zoals beschreven in artikel 3 § 1 van deze overeenkomst:
 - o Algemene centrale - ABVV;
 - o ACV bouw - industrie & energie (ACVBIE);
 - o Algemene Centrale der Liberale Vakbonden - ACLVB.

2.3. Toepassingsgebied

Artikel 3. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die, wat hun arbeiders betreft, ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en ten minste 50 werknemers, waarvan 10 bedienden, tewerkstellen.

Wordt beschouwd als een onderneming zoals bedoeld in het 1ste lid, de tijdelijke maatschap die gedurende ten minste zes maanden 50 of meer werknemers waarvan 10 bedienden tewerkstelt.

§ 2. Voor wat betreft de uitzendkrachten wordt het gemiddelde van deze werknemers tewerkgesteld bij een gebruiker - met uitzondering van diegene die een vaste werknemer vervangt - berekend volgens de bepalingen van artikel 7 §4 van de wet van 4 december 2007 over de sociale verkiezingen.

2.4. Samenstelling en oprichting van de vakbondsafvaardiging

Artikel 4. §1. Het aantal leden per vakbondsafvaardiging is als volgt vastgesteld:

- van 10 tot 49 bedienden: 2 afgevaardigden;
- van 50 tot 100 bedienden: 3 afgevaardigden;
- van 101 tot 250 bedienden: 6 afgevaardigden;
- van 251 tot 500 bedienden: 10 afgevaardigden;
- meer dan 500 bedienden: 14 afgevaardigden.

§ 2. elke vakorganisatie die in de syndicale delegatie vertegenwoordigd is mag een plaatsvervangende afgevaardigde aanwijzen per begonnen schijf van 4 afgevaardigden.

De plaatsvervangende afgevaardigde moet voldoen aan de voorwaarden die gesteld worden aan een effectieve syndicale afgevaardigde.

De plaatsvervanger vervangt onmiddellijk de effectieve syndicale afgevaardigde bij diens afwezigheid.

De bescherming waarin voorzien is voor de effectieve syndicale afgevaardigde door artikel 10 van deze overeenkomst geldt ook voor de plaatsvervanger.

Artikel 4bis. Berekening van het tewerkgesteld personeel.

De berekening van het tewerkgesteld personeel bedoeld in artikel 3 en van het aantal bedienden bedoeld in de artikelen 4 en 14 is een gemiddelde. Dit gemiddelde wordt berekend door het aantal kalenderdagen waarop elke werknemer, gedurende 2019 (of 2023 in geval van stilzwijgende verlenging van deze overeenkomst), is opgenomen geweest in de Dimona databank, te delen door 365.

Wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet $3/4d^{\circ}$ bereikt van het voltijds uurrooster, dan wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister werd ingeschreven gedeeld door twee.

Artikel 5. § 1. De vakbondsafvaardiging wordt opgericht op initiatief van de vakorganisaties, ondertekenaars van deze overeenkomst. Wanneer de installatievoorwaarden vervuld zijn dan kan de werkgever zich niet verzetten tegen de installatie van een syndicale delegatie door een of meerdere vakorganisaties, ondertekenaars van deze overeenkomst.

Zo het initiatief tot installatie van een vakbonds- afvaardiging uitgaat van één enkele vakorganisatie, dan brengt die haar bedoelingen per aangetekend schrijven ter kennis van de andere vakorganisaties, ondertekenaars van deze overeenkomst en van de betrokken werkgever.

De op deze wijze in kennis gestelde vakorganisaties beschikken over twee weken om hun advies, per aangetekend schrijven, mede te delen aan de aanvragende vakorganisatie en aan de betrokken werkgever.

De installatie van een syndicale afvaardiging gebeurt bij voorkeur tijdens de periode bepaald in artikel 9bis. In voorkomend geval kan een syndicale afvaardiging echter buiten deze periode worden geïnstalleerd.

§ 2. Indien deze vakorganisaties overeengekomen zijn over de wijze van vertegenwoordiging dan zal de naam of namen van de afgevaardigde(n) per aangetekend schrijven, enkel ondertekend door de ter zake eisende partijen, aan de werkgever medegedeeld worden.

§ 3. Als verschillende vakorganisaties de wens te kennen geven deel te nemen aan de samenstelling van de vakbondsafvaardiging, dan heeft de verdeling van de te begeben mandaten plaats binnen de maand na de kennisgeving waarvan sprake in § 1.

Ook hier wordt een aangetekende brief met de verdeling van de mandaten aan de werkgever gestuurd.

Deze aangetekende brief moet, op straffe van nietigheid, medeondertekend zijn door de ter zake als eisende partijen optredende vakorganisaties.

Bij aanhoudende geschillen die niet anderszins kunnen worden opgelost en om de betrokken vakorganisaties te helpen bij de onderlinge toewijzing van het of de betreffende mandaten, wordt overgegaan tot de telling van hun respectieve leden. Al naargelang de omstandigheden en noodwendigheden kan deze telling eventueel plaatshebben met de mede- werking van ambtenaren van de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg. Bij alles wat deze tellingen aangaat, wordt de werkgever niet betrokken.

De namen van de personen die zullen deel uitmaken van de te installeren afvaardiging zullen, op initiatief van iedere betrokken vakorganisatie, per aangetekende brief aan de werkgever worden meegedeeld.

§ 4. Een onvolledige afvaardiging kan nadien altijd worden aangevuld maar enkel op initiatief van de vakorganisaties die bij de installatie van de afvaardiging als eisende partijen zijn opgetreden.

§ 5. Bij de toepassing van de procedures waarvan sprake in §§ 3 en 4, beschikt de werkgever over 15 werkdagen om zijn opmerkingen en bezwaren omtrent de hem gedane voorstellen kenbaar te maken.

§ 6. Voor de tijdelijke maatschap bedoeld onder artikel 3, § 1, 2^e lid wordt de afvaardiging bij voorkeur samengesteld uit de aan te duiden leden van de syndicale afvaardigingen van de deelnemende vennoten.

§ 7. Wanneer ondernemingen fuseren, is het aantal mandaten in de gefuseerde onderneming gelijk aan het totaal van het aantal mandaten van de fusionerende ondernemingen.

Artikel 6. Zo de werkgever zich binnen de daartoe voorgeschreven termijn niet heeft verzet tegen de voordracht van één of meer kandidaten, dan worden deze beschouwd als aanvaard en hun mandaat begint te lopen vanaf het ogenblik van de betekening van de kandidatuur.

In de overige gevallen vangt het mandaat aan op de datum, bepaald door de in artikel 18 genoemde Commissie, terwijl de bescherming van de kandidaat tegen ontslag in dat geval ingaat op de datum waarop hij door de vakorganisatie werd voorgedragen.

2.5. Statuut van de vakbondsafgevaardigden

Artikel 7. § 1. Om de functie van vakbondsafgevaardigde te kunnen vervullen, moet de betrokkene aan de volgende voorwaarden voldoen:

1^o ten minste 18 jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat de aanwijzing voorafgaat;

2^o sedert ten minste zes maanden behoren tot het personeel dat door de vakbondsafvaardiging zal moeten worden vertegenwoordigd;

3^o voorgedragen zijn door één van de vakorganisaties die de overeenkomst ondertekenden.

§ 2. Wanneer het bedrijf bedienden jonger dan 25 jaar tewerkstelt, dan kunnen zij verhoudingsgewijze worden vertegenwoordigd door afgevaardigden die in dit geval aan de volgende voorwaarden moeten voldoen:

1° ten minste 18 jaar oud zijn op 31 december van het jaar dat aan de aanwijzing voorafgaat;

2° sedert ten minste drie maanden behoren tot het personeel dat door de vakbondsafvaardiging moet worden vertegenwoordigd;

3° voorgedragen zijn door één van de vakorganisaties die de overeenkomst ondertekenden.

Artikel 8. De werkgever dient het gemiddeld aantal en de lijst van de bedienden welke hij tewerkstelt, schriftelijk kenbaar te maken aan de vakorganisatie(s) die hierom vragen. Deze lijst houdt ook de geboortedatum van iedere bediende zodat een vertegenwoordiging van de bedienden jonger dan 25 jaar binnen de syndicale afvaardiging kan verzekerd worden.

Artikel 9. § 1. Het mandaat van de vakbondsafgevaardigden duurt 4 jaar en loopt ten einde op een vaste datum op 31 december 2023 (31 december 2027 in geval van stilzwijgende verlenging van deze overeenkomst).

Bij installatie buiten de referentieperiode bepaald bij artikel 9bis heeft het mandaat een beperkte duur en loopt ten einde op een vaste datum, op 31 december 2023.

Het mandaat van een vakbondsafgevaardigde eindigt:

- 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 bediende 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 de artikelen 10 en 18;
- 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 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 de lokale werkgeversorganisaties leden van de Bouwunie) ervan in kennis wordt gesteld dat het mandaat van een afgevaardigde wordt ingetrokken door de vakbond die hem als kandidaat heeft voorgedragen;
- bij de voorlopige keuring van de werken uitgevoerd door een tijdelijke handelsvennootschap, bedoeld in artikel 3, § 1, 2^e lid van deze overeenkomst,

§ 2. De mandaten die ten einde lopen mogen worden geacht stilzwijgend te zijn verlengd voor de duur van deze overeenkomst, zo dienaangaande ieder initiatief van vakbondszijde uitbleef.

§ 3. In weerwil van de bepalingen van § 2 en in afwijking op § 1, eindigt het mandaat van de vakbondsafvaardiging op 30 juni 2024 als er een nieuw orgaan van sociaal overleg moet geïnstalleerd worden in 2024 omdat deze collectieve arbeidsovereenkomst noch stilzwijgend verlengd, noch gewijzigd, noch vervangen zou worden door een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 9bis. In weerwil van de bepalingen van artikel 9, § 2, kan de werkgever, ten laatste op het einde van de maand maart 2020 (maart 2024 in geval van stilzwijgende verlenging van deze overeenkomst), de vermindering van het aantal mandaten of de afschaffing van de vakbondsafvaardiging vragen per aangetekend schrijven gericht aan de verschillende syndicale organisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. In de loop van de maand maart 2020 (maart 2024 in geval van stilzwijgende verlenging van deze overeenkomst) kan de syndicale organisatie die aanspraak maakt op een mandaat of op een uitbreiding van het aantal mandaten wijzigingen vragen in de samenstelling van de bestaande vakbondsafvaardiging overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 5 van deze overeenkomst.

Deze verschillende gevraagde wijzigingen zullen ten laatste vóór het einde van de maand mei 2020 plaatsvinden (mei 2024 in geval van stilzwijgende verlenging).

Artikel 10. De vakbondsafgevaardigden zijn beschermd tegen ontslag overeenkomstig de bepalingen van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor preventie en bescherming op het werk.

2.6. Bevoegdheid en werking van de vakbondsafvaardiging

Artikel 11. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 1 zullen de bij toepassing van deze overeenkomst ingestelde vakbondsafvaardigingen, benevens de bevoegdheid die hen bij de artikelen 11 tot 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971, wordt toegekend, eveneens alle opdrachten kunnen uitvoeren die behoren tot de bevoegdheid van de ondernemingsraden en van de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Artikel 12. § 1. De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk alle nuttige mededelingen doen aan het personeel of aan de vakorganisaties die zij vertegenwoordigt.

§ 2. De vergaderingen welke de vakbondsafgevaardigden beleggen met alle of een deel van de personeelsleden mogen gehouden worden tijdens de rusttijden.

§ 3. Mits de werkgever daarvan 48 uur tevoren wordt in kennis gesteld en daarmee vooraf instemt, mag de vergadering echter ook, gedurende een beperkte tijd, worden voortgezet tijdens de werkuren. Bij ontstentenis van een antwoord binnen 48 uur, wordt de werkgever geacht daarmee zijn instemming te hebben betuigd.

§ 4. Wanneer een bepaalde en dringende mededeling moet worden gedaan, kunnen vergaderingen gehouden worden tijdens de werkuren met instemming van de werkgever die deze instemming niet naar eigen willekeur mag weigeren.

Artikel 13. § 1. In het kader van hun opdracht als Ondernemingsraad, en als Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, houden de leden iedere maand een vergadering met het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde.

§ 2. Buiten de vergaderingen waarvan sprake in

§ 1 zullen, op verzoek van de meest gereede partij, vergaderingen plaatshebben van de vakbondsafvaardiging met de werkgever of zijn vertegenwoordiger.

Als het om dringende zaken gaat komt de vakbondsafvaardiging samen binnen acht dagen nadat het verzoek daartoe werd geformuleerd.

§ 3. Tijdens de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging zal men moeten kunnen rekenen op de aanwezigheid van een persoon die gemachtigd is namens het bedrijf verbintenissen aan te gaan.

Artikel 14. § 1. Elke lid van de syndicale afvaardiging heeft het recht in de loop van de maand te beschikken over 8 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. De verplaatsing op de bouwplaats wordt niet in de kredieturen meegerekend.

De vakbondsafgevaardigden stellen daarvan vooraf hun meerderen in kennis.

§ 2. Wordt niet aangerekend op deze kredieturen de tijd besteed aan vergaderingen met de directie. Deze vergaderingen worden tijdens de werkuren gehouden zonder enig loonverlies voor de betrokkenen.

§ 3. De door de vakbondsafgevaardigden aan deze verschillende prestaties bestede tijd, wordt beloond op basis van wat zij zouden verdiend hebben indien ze normaal hadden gewerkt.

§ 4. Wanneer onder de auspiciën van het Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en Hygiëne in het Bouwbedrijf een manifestatie georganiseerd wordt ter intentie van

de vakbondsafgevaardigden van een bepaalde streek, dan stellen de werkgevers bij wie deze vakbondsafgevaardigden tewerkgesteld zijn, hen in de gelegenheid hieraan deel te nemen, zonder dat deze deelneming een vermindering van hun normale bezoldiging of van de kredieturen ten gevolge kan hebben.

Artikel 15. De vakbondsafvaardiging en het bedrijf kunnen zich laten bijstaan door hun respectieve beroepsorganisaties:

- voor de interpretatie van de wetten, besluiten, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementen of individuele arbeidsovereenkomsten;
- bij een geschil tussen de vakbondsafvaardiging en de bedrijfsleiding.

2.7. Syndicale vorming

Artikel 16. De tijd die een vakbondsafgevaardigde van het werk afwezig is om een cursus voor syndicale vorming te volgen zal berekend worden naar rata van 32 dagen voor 4 jaar. Bij installatie buiten de referteperiode bepaald bij artikel 9bis, zal het aantal dagen syndicale vorming bepaald worden door de pro-rata temporisregel toe te passen.

De vakorganisaties zullen de werkgevers, ten minste 15 dagen vooraf, in kennis stellen van de data waarop hun leden afwezig zullen zijn.

Rekening houdend met de problemen inzake werkorganisatie en om ieder productieverlies zoveel mogelijk te vermijden zullen de vakorganisaties ervoor zorgen dat niet een te groot aantal van hun leden tegelijkertijd wordt aangewezen om samen vormingscursussen te gaan volgen. Zij zullen bovendien de vervanging van de afwezige bedienden vergemakkelijken.

Bepaalde omstandigheden, zoals de afwezigheid van andere bedienden van dezelfde werkpost, kunnen de afwezigheid onmogelijk maken, wil men niet de goede werking van de onderneming in de war sturen. In dat geval zal de werkgever dit aan de betrokken vakorganisatie meedelen.

Artikel 17. De ondernemingen zullen zelf de bezoldiging betalen voor de tijd die de aangewezen bedienden, overeenkomstig de hierboven uiteengezette modaliteiten, afwezig zijn.

2.8. Geschillen

Artikel 18. § 1. Er wordt een vaste Interpretatiecommissie ingesteld waarvan de leden voor een periode van 4 jaar worden benoemd door de partijen die deze overeenkomst ondertekenen. De vaste Interpretatiecommissie kan een huishoudelijk reglement opstellen.

§ 2. De meest gerede partij legt aan de vaste Interpretatiecommissie ieder geschil voor betreffende de toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst. De Commissie moet binnen de maand, na indiening van het verzoek, bijeenkomen en

een uitspraak doen. Zo binnen die termijn geen oplossing gevonden wordt, doet de meest gerede partij een beroep op de tussenkomst van het verzoeningsbureau van het APCB.

§ 3. Ieder in § 2 niet beoogd geschil wordt, op initiatief van de meest gerede partij, voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het APCB, die de Interpretatiecommissie daarvan kan inlichten.

Artikel 18bis. Indien collectieve geschillen zich mochten voordoen in de ondernemingen, zal afhankelijk van de onderneming Bouwunie of FEMA, zich inzetten om het geschil te regelen door rechtstreeks contact met de representatieve bedieningsorganisaties ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst, op verzoek van de meest gerede partij.

2.9. Algemene bepaling

Artikel 19. De wettelijke bepalingen inzake ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk, alsmede alle binnen het APCB gesloten en bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten blijven strikt van toepassing voor de ondernemingen uit de sector die niet bij de werkgeversorganisatie zijn aangesloten die deze overeenkomst ondertekende.

Artikel 20. (...)

2.10. Geldigheidsduur

Artikel 21. Deze overeenkomst is gesloten voor een periode van 4 jaar en treedt op 1 januari 2020 in werking.

Zij wordt stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode van 4 jaar indien de partijen geen voorstel tot gedeeltelijke of totale herziening hebben ingediend door een omstandig advies gericht aan de partners, zes maanden vóór de datum waarop de lopende periode eindigt.

Ingeval deze overeenkomst niet wordt verlengd of vervangen door een andere, dan blijven de bepalingen van deze overeenkomst van kracht tot aan de volgende sociale verkiezingen.

Op aanvraag van de meeste gerede partij zullen de ondertekende partijen in de loop van het 2de kwartaal 2023 de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst evalueren.

**V.
WELZIJN
WERKNEMERS
OP HET WERK**



1. INLEIDING

1.1. Waar kan men de wetgeving inzake welzijn op het werk vinden?

De wetgeving inzake welzijn op het werk is hoofdzakelijk te vinden in:

- De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk;
- De codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017 met alle uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996 (met uitzondering van koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen).

1.2. Structuur van de Codex

De codex over het welzijn op het werk bestaat uit 10 boeken, die verder onderverdeeld worden in titels, hoofdstukken en afdelingen en waar nodig, ook onderafdelingen. 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. Voorbeeld: Art. II.3-14 → Artikel 14 van titel dat deel uitmaakt van boek 2.

1.3. Definitie van welzijn op het werk

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.

1.4. Verplichtingen van de werkgever

Iedere werkgever moet de nodige maatregelen nemen om het welzijn op het werk van de werknemers te waarborgen. Om dit tot een goed einde te brengen, moet hij de volgende preventie principes respecteren in een bepaalde volgorde: Evalueren van risico's; de risico's uitschakelen of bij de bron verminderen; het bij voorkeur opteren voor collectieve beschermingsmaatregelen in plaats van individuele beschermingsmaatregelen, toezien op de informatie en de vorming van werknemers.

2. HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BECHERMING OP HET WERK (CPBW)

(Bron: Boek II, Titel 7 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017; Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk)

2.1. Algemeen

(Bron: art. 65 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk)

In de bouwsector oefent de syndicale afvaardiging alle bevoegdheden van het comité PBW uit.

Het Comité PBW heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoeren van hun werk te bevorderen.

2.2. Adviesbevoegdheid

(Bron: art. II.7-2 en II.7-3 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

Het Comité PBW moet onder andere adviezen uitbrengen en voorstellen formuleren omtrent:

- het preventiebeleid (inclusief het beleid inzake ongevallen en beroepsziekten)
- het jaaractieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen, de uitvoering en de resultaten ervan.

Het jaaractieplan en het globale preventieplan dat door de werkgever opgesteld wordt moet de wijzigingen, de uitvoering en de resultaten bevatten inzake welzijn op het werk voor werknemers tijdens het uitvoeren van hun werk.

Het Comité PBW wordt tevens betrokken bij het beheer en de werkzaamheden van het departement van de interne dienst belast met het medisch toezicht, door ten minste tweemaal per jaar (om de 6 maand maximum) hier aandacht aan te besteden op basis van een verslag opgesteld door de preventieadviseur-arbeidsarts. Het Comité brengt een voorafgaand advies uit over:

1. alle voorstellen, maatregelen en toe te passen middelen, die rechtstreeks of onrechtstreeks, meteen of na verloop van tijd, gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
2. de planning en invoering van nieuwe technologieën, wat betreft de gevolgen voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, verbonden aan de keuzen inzake uitrusting, de arbeidsomstandigheden en de invloed op de omgevingsfactoren op het werk, met uitzondering van die gevolgen waarop een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, die gelijkwaardige garanties voorziet;

3. de keuze of de vervanging van een externe dienst voor technische controles op de arbeidsplaats en andere instellingen en deskundigen;
4. de keuze of de verandering van de diensten waarop een beroep wordt gedaan in toepassing van de arbeidsongevallenwetgeving;
5. elke maatregel die overwogen wordt om de technieken en de arbeidsvoorwaarden aan de mens aan te passen en om beroepsvermoeidheid te voorkomen;
6. de specifieke maatregelen voor de inrichting van de arbeidsplaats teneinde, in voorkomend geval, rekening te houden met de tewerkgestelde mindervalide werknemers;
7. de keuze, de aankoop, het onderhoud en het gebruik van arbeidsmiddelen en PBM en CBM;
8. 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.

2.3. Andere bevoegdheden

(Bron: Art. II.7-5 tot II.7-13 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

Het Comité PBW heeft ook de volgende missies:

1. voor de domeinen waar ze bevoegd voor zijn, de propagandamiddelen en de maatregelen in verband met het onthaal van de werknemers, de informatie en de opleiding op het vlak van de preventie en bescherming op het werk, uit te werken en in toepassing te brengen;
2. stimuleren van de activiteiten van de interne dienst en opvolgen van de werking van de interne dienst;
3. onderzoeken van de door de werknemers geuite klachten met betrekking tot het welzijn op het werk;
4. onderzoeken van de klachten die betrekking hebben op de manier waarop de diensten, waar in toepassing van de arbeidsongevallenwetten een beroep wordt gedaan, hun opdracht vervullen;
5. uitwerken van voorstellen om de arbeidsplaats en de arbeidsomgeving ervan te verfraaien;
6. medewerking verlenen met de aan de met het toezicht belaste ambtenaren, op hun vraag;
7. meewerken aan de toepassing van het dynamisch risicobeheersingssysteem. Dit door regelmatig en minstens één maal per jaar een grondig onderzoek te voeren op alle arbeidsplaatsen waarvoor het Comité bevoegd. Dit onderzoek gebeurt in samenwerking met de preventieadviseur en het bevoegde lid van de hiërarchische lijn.
8. een afvaardiging aanwijzen die zich ter plaatse begeeft in volgende gevallen:
 - onmiddellijk wanneer er een ernstig risico is op onmiddellijke schade
 - telkens er een ongeval of incident plaatsgevonden heeft

- wanneer ten minste een derde van de werknemersafvaardiging in het Comité er om verzoekt;
9. een afvaardiging aanwijzen om de met het toezicht belaste ambtenaren te woord te staan bij hun toezichtsbezoeken;

2.4. Specifieke bevoegdheden

Het Comité PBW is ook bevoegd voor alle opdrachten die aan haar zijn overgedragen via specifieke wetgevingen.

Voorbeelden:

- het Comité PBW is bevoegd voor overleg en evaluatie van de mogelijkheden die op collectief niveau bestaan om aangepast werk of ander werk te bieden aan werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn.
- overleg over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen (art. 15 tot 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie): de werkgever moet in het Comité PBW op regelmatige tijdstippen, ook telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers in het Comité erom verzoeken, een overleg organiseren over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Het doel van deze wet is het verzekeren van het respect voor de rusttijden, jaarlijkse vakantie en andere verloven van de werknemers en het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven.

2.5. Beslissingsmacht

(Bron: art. 11.7-4 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

Het Comité PBW geeft zijn voorafgaand akkoord in de gevallen bepaald door de verschillende wetten en uitvoeringsbesluiten ervan.

Voorbeeld: Het PBW moet vooraf toestemming geven voor de benoeming, de vervanging of de beëindiging van de functies van de preventieadviseurs van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

3. INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (IDPBW)

(Bronnen: Boek II, Titel 1 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017; Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk)

3.1. Oprichting van de IDPBW

In elke bouwonderneming moet er een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk zijn, ongeacht het aantal tewerkgestelde arbeiders. Deze dienst wordt opgericht door de werkgever.

De leiding van de IDPBW wordt toevertrouwd aan een preventieadviseur. De leiding mag ook toevertrouwd worden aan een arbeidsgeneesheer die deel uitmaakt van de interne dienst op voorwaarde dat er een afdeling gezondheidstoezicht binnen deze dienst werd opgericht (hoewel de wet niet specificeert welk aantal werknemers vereist is voor dit type organisatie, zal dit enkel gelden voor bedrijven van een bepaalde grootte).

Het hoofd van de dienst PBW 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 veiligheidsexperts 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.

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.

3.2. Taken van de interne dienst PBW

3.2.1. Inleiding

(Bron: art. 11.1-3 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

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 PBW:

- 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 risicobeheersingsstelsel; (zie volgend punt).

3.2.2. Preventiebeleid bepaald door het dynamisch risicobeheersingsstelsel

(Bron: art. II.1-4. van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

In het kader van dit dynamisch risicobeheersingsstelsel heeft de Interne Dienst volgende opdrachten:

1. in verband met de risicoanalyse:
 - a. meewerken aan de identificatie van de gevaren;
 - b. advies verlenen over de resultaten van risicoanalyses en voorstellen formuleren 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 het onderzoek van de factoren die van invloed zijn op het ontstaan van ongevallen of incidenten en aan het onderzoek 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;
4. deelnemen aan de analyse van de oorzaken van psychosociale risico's op het werk;

5. 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;
6. advies verlenen over de organisatie van de arbeidsplaats, de werkpost, de omgevingsfactoren en fysische, 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;
7. 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;
8. advies verlenen over het opstellen van instructies betreffende:
 - a. het gebruik van arbeidsmiddelen (inclusief persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen);
 - b. het gebruik van chemische en carcinogene stoffen en preparaten en biologische agentia;
 - c. de voorkoming van brand;
 - d. de toe te passen procedures in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;
9. 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;
10. 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;
11. 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;
12. 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;

13. 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;
14. meewerken aan de uitwerking van de interne noodprocedures en de toepassing van de maatregelen te nemen ingeval van ernstig en onmiddellijk gevaar;
15. meewerken aan de organisatie van de eerste hulp en dringende verzorging van werknemers die slachtoffer zijn van een ongeval of getroffen worden door ziekte;
16. het verzekeren van het secretariaat van het Comité;
17. alle andere opdrachten verrichten die worden opgelegd door de wet en de uitvoeringsbesluiten.

3.2.3. Opdrachten van de preventieadviseurs die behoren tot het departement of de afdeling belast met het medisch toezicht

(Bron: art. II.1-5. en art. II.1-6 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

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 dus hierdoor 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 om te vermijden dat personen tot het werk worden toegelaten met ernstige besmettelijke aandoeningen of die een gevaar vormen voor de veiligheid 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 verbonden aan het werk op te sporen, de werknemers te informeren en te adviseren over de aandoeningen waardoor zij getroffen zouden zijn en meewerken aan het opsporen en de studie van de risicofactoren die van invloed zijn op beroepsziekten en aandoeningen verbonden met 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 fabricageprocédés, 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 II. 1-4 van de codex welzijn op het werk) of het invullen

van het formulier voor de aangifte van het arbeidsongeval, overeenkomstig artikel I.6 van de codex welzijn op het 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 PBW te verrichten zoals bepaald in artikel II. 7-24 van de codex van welzijn op het werk, die de werking van het Comité vaststelt;
6. bijhouden van het door de lid van de hiërarchische lijn bevoegd voor het organiseren van het onthaal ondertekende document waaruit blijkt dat hij de nodige inlichtingen en instructies heeft meegegeven met betrekking tot het welzijn op het werk (onthaalprocedure).

3.2.4. Samenwerking met een externe dienst

(Bron: art. II.1-.11. van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

Telkens dat een werkgever beroep doet op een externe dienst PBW 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 van de oorzaken van arbeidsongevallen en beroepsziekten, opmaken van inventarissen;
- samenwerken met de externe dienst in het kader van de maatregelen op basis van de risicoanalyse;
- meewerken aan de uitwerking van procedures in geval van onmiddellijk ernstig gevaar en het organiseren van eerste hulp.

4. DE EXTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

(Bron: art. II.3-2. - art. II.3-3. van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

Wanneer de interne dienst van de onderneming niet in staat is om al haar bevoegdheden zelf uit te voeren, kan de werkgever deze taken toevertrouwen aan een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever moet het voorafgaand advies van het Comité PBW inwinnen wanneer hij een beroep wil doen op meer dan één externe dienst, taken van de interne dienst

aan de externe dienst toevertrouwt, de interne dienst taken laat uitvoeren die aan de externe dienst zijn toevertrouwd en van externe dienst wijzigen.

In geval van een negatief advies van het Comité PBW, moet de werkgever het advies inwinnen van de inspectiedienst voor welzijn op het werk. Indien deze dienst de standpunten van de werkgever en het Comité PBW niet met elkaar kan verzoenen, zal deze de werkgever hiervan per aangetekende brief op de hoogte brengen.

Alvorens een beslissing te nemen, moet de werkgever binnen 30 dagen (vanaf de 3e werkdag na de afgifte van de brief aan het postkantoor) het Comité PBW op de hoogte brengen van het uitgebrachte advies.

5. HET STATUUT VAN DE PREVENTIE ADVISEUR

(Bronnen: Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk; Boek II, titel 1, hoofdstuk 4 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017; Wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs)

Alle adviseurs van de interne dienst PBW zijn verbonden met de onderneming door een arbeidsovereenkomst. Het is dus onmogelijk om het opdracht van preventie adviseur uit te voeren als zelfstandige.

Verder moeten de preventie adviseurs tewerkgesteld worden in het bedrijf waarvoor de interne dienst opgericht werd. De PA van een afdeling is tewerkgesteld in de technische bedrijfseenheid waarin de afdeling werd opgericht.

5.1. Aanwijzing, vervanging en verwijdering van de preventieadviseur

(Bron: art. II.1-19. Van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

Het voorafgaand akkoord van het Comité PBW 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 (vanaf de 3de werkdag na afgifte van de brief aan het postkantoor) moet de werkgever dit overmaken aan het Comité PBW (of de vakbond afvaardiging of de werknemers), waarna hij een beslissing neemt.

5.2. Onafhankelijkheid van de preventie adviseur

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 vlak 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.

5.3. Bescherming tegen ontslag

(Bron: Wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van preventieadviseurs)

5.3.1. Inleiding

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.

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.

5.3.2. Te respecteren procedure

- Wanneer een werkgever een preventieadviseur wil ontslaan moet hij tegelijkertijd:
 - o 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
 - o 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 bevoegde arbeidsrechtbank indien hij niet akkoord gaat met zijn ontslag.
- 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. Indien een verzoening onmogelijk is, zal deze ambtenaar de werkgever hiervan per aangetekende brief op de hoogte brengen. Alvorens een beslissing te nemen, moet de werkgever binnen 30 dagen (vanaf de 3de werkdag
- Na afgifte van de brief aan het postkantoor) het comité PBW (of de syndicale afvaardiging of de werknemers) informeren.
- In geval dat de werkgever zich tot de arbeidsrechtbank of hof wendt: dan kan de werkgever de preventieadviseur enkel ontslaan als de rechtbank of het hof besluit dat de door de werkgever aangevoerde redenen vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen.
- De werkgever moet de preventieadviseur een vergoeding betalen in volgende gevallen: indien hij zich niet houdt aan de door de wet voorziene procedures, indien de arbeidsrechtbank beslist dat er sprake is van schending van de onafhankelijkheid of dat de redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen worden.

5.3.3. Uitzondering met betrekking tot het naleven van de procedure

De werkgever moet de procedure inzake het voorafgaand akkoord van het comité echter niet volgen in een aantal door de wet opgesomde gevallen: ontslag om dringende reden, 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.

6. SPECIFIEKE EISEN BETREFFENDE TIJDELIJKE OF MOBIELE BOUWPLAATSEN

(Bronnen: Koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen; Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk)

Het KB van 25 januari 2001 realiseert de uitvoering van de Europese Richtlijn over de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften die geïmplementeerd moeten worden op tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

Dit besluit voorziet in een verdeling van de werven en de mate van coördinatie naargelang de oppervlakte van de werven:

- oppervlakte van minder dan 500 m² = vereenvoudigde veiligheidscoördinatie (deel II van het Koninklijk Besluit);
- oppervlakte van meer dan 500 m² en werven van burgerlijke bouwkunde = volledige coördinatie.

Op grond van dit besluit moet zowel voor de projectfase als voor de uitvoeringsfase een veiligheidscoördinator worden aangesteld. En dit, zodra een werf de tussenkomst vereist, al dan niet gelijktijdig, van ten minste twee aannemers.

Verder, bevat dit besluit ook verplichtingen en verantwoordelijkheden voor de verschillende partijen: bouwheren (klant); bouwmeesters (architecten, ontwerpers en aannemers), de coördinatoren tijdens het voorbereiden en uitvoeren van de werken; de aannemers en de werknemers.

6.1. Doelstelling van het Koninklijk Besluit

Het koninklijk besluit heeft tot doel:

- 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.

6.2. Toepassingsgebied

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. verbouwingswerken;
11. vernieuwbouw;

12. herstellingswerken;
13. ommantelingswerken;
14. sloopwerken;
15. instandhoudingswerken;
16. onderhouds-, schilder en reinigingswerken
17. saneringswerken;
18. afwerkingswerkzaamheden;

Dit besluit is niet van toepassing op:

1. boor- en winningwerkzaamheden in de winningindustrieën;
2. de montage van installaties (onder andere inzonderheid van productie, transformatie, transport, en behandelingsinstallaties met uitzondering van deze bedoeld bij punt 6 en met uitzondering van de werken van die betrekking hebben op de funderingen, beton en metselwerken en op de dragende structuren);
3. werkzaamheden die in de punten 1 tot 18 (hierboven) uitgevoerd worden door één enkele aannemer in een vestiging waar de opdrachtgevers werknemers tewerkstelt.

6.3. Aanwijzen van een veiligheidscoördinator tijdens de ontwerpfase van het bouwwerk

6.3.1. Voor welk soort werven moet een coördinator aangeduid worden?

Zodra de werkzaamheden uitgevoerd worden door ten minste twee verschillende aannemers die tegelijkertijd of na elkaar optreden moet een veiligheidscoördinator worden aangesteld.

Opgelet: zelfs als er verschillende opdrachtgevers voor de verschillende fasen van het project, wordt er slechts één projectcoördinator aangesteld.

6.3.2. Wie moet het ontwerp de coördinator ontwerp en de coördinator verwezenlijkingen aanduiden?

(Bron: art. 4bis - 4decies, art. 5 en art. 15 van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen)

De volgende personen moeten de coördinator-ontwerp en de coördinator verwezenlijkingen aanduiden:

- De bouwdirectie belast met het ontwerp (in principe, de architect) of de opdrachtgever voor de werven waarvan de totale oppervlakte kleiner is dan 500 m².

Opgelet:

- aanstellen van coördinator verwezenlijkingen: indien de medewerking van een architect niet nodig is, wordt de coördinator ontwerp ofwel door de hoofdaannemer aangesteld ofwel door de eerste aannemer die een contract met de opdrachtgever heeft gesloten.
- aanstellen van een coördinator ontwerp: een opdrachtgever dit werkgever is, mag de verplichting van de bouwdirectie belast met het ontwerp op zich nemen. In dit geval heeft de opdrachtgever dezelfde verplichtingen dan de bouwdirectie belast met het ontwerp.
- de opdrachtgever voor werven met een totale oppervlakte gelijk aan of groter dan 500 m². Wanneer er meerdere opdrachtgevers op het werf aanwezig zijn, wijzen de opdrachtgevers één gemeenschappelijke coördinator (project / verwezenlijking) aan.

Zijn aanstelling moet worden vermeld in een schriftelijke overeenkomst, waarvan de inhoud vastgelegd is in het Koninklijk Besluit.

Wanneer het bouwwerk niet bestemd is voor commercieel of professioneel gebruik en de werken zijn uitgevoerd voor rekening van een particulier, is het de bouwdirectie die de coördinator aanduidt.

6.3.3. Op welk moment moeten de coördinatoren aangeduid worden?

(Bron: art. 4bis, art. 4 ter, art. 4decies, art. 4undecies, art. 5 en art. 6 en art. 15 van het KB van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen)

Coördinator-ontwerp: de aanstelling van de coördinator ontwerp moet ten laatste gebeuren voor het begin van de projectontwikkeling. De bouwdirectie belast met het ontwerp (architect of studie bureau) mag het project niet starten of verderzetten zolang er geen coördinator- ontwerp aangesteld werd.

Coördinator- verwezenlijking: Indien de werken door één aannemer uitgevoerd worden, dan wordt de coördinatie tijdens het project van de werkzaamheden niet voortgezet tijdens de uitvoering ervan. In dit geval moet de opdrachtgever de bepalingen toepassen die van toepassing zijn op de werven waar het werk door één enkele aannemer uitgevoerd wordt.

In andere gevallen stelt de opdrachtgever, vóór aanvang van de uitvoering van de werken, een coördinator-verwezenlijking aan. Behalve in geval van overmacht kunnen de werkzaamheden pas beginnen of worden voortgezet na aanstelling van de coördinator-verwezenlijking.

Opgelet: de functies coördinator-ontwerp en coördinator-verwezenlijking mogen door dezelfde persoon uitgevoerd worden.

6.4. Rol van de personen die de coördinator-ontwerp en coördinator-verwezenlijking aanduiden

(Bron: art. 4quater, art. 4duodecies, art. 7 en art. 17 van het KB van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen)

De personen die de coördinator aanduiden zullen erop zien dat de coördinator:

- zijn opdrachten volledig en adequaat vervult;
- betrokken wordt bij alle etappes van de werkzaamheden betreffende de uitwerking, wijzigingen en aanpassingen van het ontwerp van het bouwwerk;
- alle informatie krijgt die nodig is voor de uitvoering van zijn opdrachten;
- bij het einde van zijn opdracht een exemplaar van het geactualiseerde veiligheids- en gezondheidsplan, het eventuele geactualiseerde coördinatieboek en het geactualiseerde postinterventiedossier aan de opdrachtgever, of in het geval van meerdere opdrachtgevers, aan de opdrachtgevers overmaakt.

De persoon die de coördinator aanduidt ziet erop toe dat de verschillende tussenkomende partijen samenwerken en hun activiteiten coördineren, teneinde aan de coördinator-ontwerp de bevoegdheid, de middelen en de informatie te verzekeren, nodig voor de goede uitvoering van zijn opdrachten.

6.5. Opdrachten van de coördinator-ontwerp en van de coördinator-verwezenlijking

(Bron: art. 4sexies, art. 4quingiesdecies, art. 11 et art. 22 van het KB van 25 januari 2001 betreffende tijdelijke en mobiele werkplaatsen)

6.5.1. Opdrachten van de coördinator-ontwerp

1. Coördineren van de uitvoering van de maatregelen die voortvloeien uit de toepassing van de algemene preventieprincipes;
2. het veiligheids- en gezondheidsplan aanpassen en elke wijziging aangebracht aan het ontwerp;
3. de elementen uit het veiligheids- en gezondheidsplan overmaken aan de tussenkomende partijen voor zover deze elementen hen betreffen;
4. de opdrachtgevers adviseren inzake de overeenstemming van het document gevoegd bij de offertes, met het veiligheids- en gezondheidsplan en stelt hen in kennis van eventuele niet- overeenstemmingen;
5. het postinterventiedossier houden, bijhouden en aanvullen;

Voor werken van minder dan 500 m² moet de coördinator-ontwerp een dossier opstellen dat is aangepast aan de kenmerken van de werf, met inbegrip van de nuttige gegevens op het gebied van veiligheid en gezondheid waarmee bij eventuele latere werkzaamheden rekening gehouden moet worden.

6.5.2. Opdrachten van de coördinator-verwezenlijking

- hij past het veiligheids- en gezondheidsplan aan en maakt de elementen van het aangepaste veiligheids- en gezondheidsplan over aan de tussenkomende partijen voor zover deze elementen hen aanbelangen;
- hij zorgt ervoor dat de aannemers:
 - o de algemene preventiebeginselen en de principes die bij de uitvoering van de werkzaamheden in acht nemen en consequent toepassen;
 - o het veiligheids- en gezondheidsplan toepassen;
- tussen aannemers samenwerking en coördinatie van activiteiten organiseren met het oog op de bescherming van werknemers en de preventie van ongevallen en beroepsrisico's voor de gezondheid;
- coördineren van het toezicht op de correcte toepassing van werkprocedures;
- de nodige maatregelen nemen zodat alleen bevoegde personen toegang hebben tot de werf;
- het veiligheids- en gezondheidsplan aanpassen aan de voortgang van de werkzaamheden en de elementen van het aangepaste veiligheids- en gezondheidsplan aan de betrokken partijen doorgeven;
- een coördinatiestructuur organiseren (optioneel voor werven van minder dan 500 m²);
- vult het volgende interventiedossier aan;
- hij is aanwezig op de bouwplaats in het geval van verzoek van één of meer werknemers gemotiveerd door de coördinatie van veiligheid of gezondheid.
- Voor de werven met een totale oppervlakte van 500 m² of meer moet de coördinator een coördinatieboek bijhouden en aanvullen. Hij moet ook de opmerkingen van de aannemers in dit tijdschrift opnemen.

6.5.3. Gemeenschappelijke opdrachten van de coördinator ontwerp en coördinator verwezenlijking

- Hij zorgt ervoor dat de betrokkenen schriftelijk worden ingelicht over hun gedrag, handelingen, keuzes of mogelijke nalatigheid die in strijd zijn met de algemene preventie principes, hiervoor kan hij ook gebruik maken van een coördinatieboek.
- De coördinatieboek bijhouden, bijwerken en aanvullen (optioneel voor werven van minder dan 500 m²)
- Het veiligheids- en gezondheidsplan indienen bij de persoon die het heeft aangewezen (opdrachtgever of bouwdirectie). Zijn missie eindigt met het verzenden van deze documenten.

6.6. Opleiding van de coördinatoren

KB van 19 december 2001 tot wijziging, wat de aanvullende vorming van de coördinatoren inzake veiligheid en gezondheid betreft, van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

Hij voorziet twee niveaus van opleidingen.

6.6.1. De 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 voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 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 bouwerven waar een coördinatiestructuur verplicht is, moet de veiligheidscoördinator een basisopleiding preventieadviseur Niveau 1 hebben.

6.6.2. 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.

6.6.3. 6.5.3 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; Wat betreft de risicoanalyse en de bepaling van preventieve maatregelen, wordt het examen 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.

6.7. 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.

6.7.1. Het veiligheids- en gezondheidsplan

Het veiligheids-en gezondheidsplan wordt opgemaakt door de coördinator ontwerp.

Doel: analyseren en beschrijven van de risico's verbonden aan de werf en waaraan werknemers kunnen worden blootgesteld. Verder beschrijft het ook de bijhorende preventie maatregelen.

Dit plan 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 omschrijving van risico's;
3. de omschrijving van de preventiemaatregelen, namelijk:
 - a. de regels en maatregelen aangepast aan de kenmerken van de werf;
 - b. specifieke maatregelen met betrekking tot de gevaarlijke werken;
 - c. de instructies voor de tussenkomende partijen;
4. schatting van de duurtijd van de werken;
5. de coördinatie van de verschillende belanghebbenden op de bouwwerf;
6. een aantal administratieve inlichtingen.

Dit plan wordt aangepast aan de wijzigingen met betrekking tot de uitvoering, de opmerkingen van de verschillende belanghebbenden, de evolutie van de werkzaamheden, de identificatie van onvoorziene risico's, de aankomst of vertrek van werknemers, eventuele wijzigingen van het bouwwerk, ...

Opmerking: Het veiligheids- en gezondheidsplan maakt deel uit van het lastenboek, van de offerte of de contractuele documenten.

De offertes bevatten een beschrijving van de constructiewijze van de werkzaamheden die voldoen aan de bepalingen van het veiligheidsplan.

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.

6.7.2. 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 verwezenlijkingsfase.

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 belanghebbenden, de dagelijkse gebeurtenissen, het voorziene effectief van werknemers, de beslissingen op de werf, de vaststellingen, de opmerkingen van aannemers (en de opvolging ervan) en vooral het gevolg dat

werd gegeven aan de opmerkingen van de vertegenwoordigers van de werknemers, de inbreuken van de belanghebbenden aan de geldende veiligheidsregels, mogelijke de ongevallen,...

6.7.3. Het postinterventiedossier

Het postinterventiedossier is het dossier dat de voor de veiligheid en de gezondheid nuttige elementen bevat waarmee bij eventuele latere werkzaamheden (onderhoud en herstelling) 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 500 m² wordt in het K.B. een vereenvoudigd postinterventiedossier voorgesteld.

6.7.4. De coördinatiestructuur

In welk geval is het verplicht om een coördinatiestructuur op te zetten? Een coördinatiestructuur wordt op elk van de volgende werven 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;

Doel: het doel van deze structuur is om de coördinatie op de werf te helpen organiseren.

Samenstelling: deze structuur is samengesteld uit, coördinator-verwezenlijking, de aannemers, de opdrachtgever, de bouwdirectie (belast met uitvoering en controle) alsook de eventuele 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.

Voorzitterschap en vergaderfrequentie: de coördinator-verwezenlijkingen heeft de voorzitterschap van de coördinatiestructuur. Hij roept deze bijeen op eigen initiatief of op gemotiveerd verzoek van een lid van de met het toezicht belaste ambtenaar.

6.8. Voorafgaande kennisgeving vóór de opening van de bouwplaats

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 (specifiek risicowerk), 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(middelgroot of grootschalig werk).

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 en Administratie van de Arbeidsveiligheid) en de sociale partners bouw, werd overeengekomen 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, betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

6.9. Specifieke 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.

Ondernemers moeten bij het uitvoeren van hun werk ook de overige verplichtingen op het gebied van welzijn van werknemers die de regelgeving hen oplegt, toepassen.

6.10. Besluit

Zoals u al heeft vastgesteld gaat het om een belangrijk besluit dat de preventie organiseert van de beroepsrisico's op de bouwerven door de opdrachtgevers en de ontwerpers (architecten en studie bureaus) meer verantwoordelijkheid te geven.

Wij moeten erover waken dat dit besluit strikt wordt toegepast op de erven. Aldus zou het een doorslaggevend element kunnen uitmaken in de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de veiligheid in de bouwnijverheid.

7. WERKKLEDIJ

(Sources: Boek 9, Titel 3 van de codex welzijn op het werk; CAO van du 14 mei 2009 betreffende de reiniging en onderhoud van werkkledij)

7.1. Inleiding

De werknemers zijn verplicht werkkledij te dragen tijdens de uitvoering van hun taken. De werknemers hebben de verplichting om deze te dragen tijdens hun normale activiteiten, behalve als uit de risicoanalyse blijkt dat de aard van de activiteit niet vuil maakt.

Opgelet: Werkkledij mag niet verward worden met de persoonlijke beschermingsmiddelen (zie punt 8).

7.2. Wat is werkkledij?

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.

7.3. Kenmerken van werkkleding

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 eisen van de werkzaamheden van de werknemer en aan de bestaande arbeidsomstandigheden;
- rekening houden met de ergonomische aspecten;
- aangepast aan de maten van de werknemer;
- samengesteld zijn uit niet-allergene materialen, bestand tegen slijtage en scheuren en aangepast aan de seizoenen.

Werkkleding mag geen externe vermelding bevatten (behalve: de naam van het bedrijf, de naam van de werknemer, de kenmerken van zijn functie en een streepjescode).

7.4. Verplichtingen van de werkgever

De werkgever moet:

- Gratis werkkleding ter beschikking stellen van de werknemers
- Werkkleding blijft eigendom van de werkgever (wat betekent data als de arbeidsovereenkomst eindigt, de werknemer de werkkleding die door de werkgever ter beschikking werd gesteld, moet teruggeven);
- Reinigen, herstellen en onderhouden:
 - o In geval van verhoogd risico voor de arbeider en zijn omgeving, moet de werkgever dit doen;
 - o Indien er geen verhoogd risico is voor de gezondheid van de arbeider en zijn omgeving en dit werd bevestigd door een risicoanalyse:
- De werkgever zorgt ervoor;
- of, hij kan de arbeiders de toestemming geven om het zelf te doen en moet een vergoeding betalen van € 0,50 per gewerkte of begonnen dag. Constructiv heeft een checklist uitgewerkt die de bouwondernemingen kunnen gebruiken om te bepalen in welke functies de arbeiders zelf hun arbeidskledij kunnen onderhouden. Meer info via: <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/5500/NL>
- Bij de keuze van het werkkledij moeten een voorafgaand advies van de bevoegde preventieadviseur en van het Comité PBW of bij gebreke de syndicale delegatie gevraagd worden.

8. PERSOONLIJKE BESCHERMINGSMIDDELEN (PBM)

(Bron: Boek 9, titel 2 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

8.1. Inleiding

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 of methodes op het gebied van de arbeidsorganisatie of nog via collectieve beschermingsmiddelen, en slechts in dit geval, moeten de PBM's worden gebruikt. De werkgever moet ze gratis ter beschikking stellen van de werknemers.

8.2. Kenmerken van PBM's

Elk PBM moet in elk geval:

1. geschikt zijn voor de te vermijden risico's, zonder zelf een vergroot risico in te houden
2. beantwoorden aan de heersende omstandigheden op de arbeidsplaats;
3. afgestemd zijn op de vereisten met betrekking tot de ergonomie, het comfort en de gezondheid van de werknemer;
4. na de nodige afregeling geschikt zijn voor de drager.

Indien allerlei risico's het tegelijkertijd dragen van meer dan één PBM noodzakelijk maken, moeten deze op elkaar zijn afgestemd en doeltreffend blijven tegen de betrokken risico's.

8.3. Keuze van PBM's

Alvorens een PBM te kiezen, moet de werkgever:

- 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.);
- een beoordeling maken van het PBM teneinde te evalueren in hoeverre dit de risico's kan ondervangen. Bij deze beoordeling dient de werkgever rekening te houden met de beoordeling, keuze en het gebruik, in het bijzonder met betrekking tot de wijze, de omstandigheden en de duur van het gebruik van PBM's, de leden

van het Comité PBW of bij gebreke daarvan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan, de betrokken arbeiders.

Opgelet: Bij deze beoordeling moet de werkgever rekening houden met mensen met een beperking of een lichamelijk gebrek.

8.4. Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

De werkgever moet:

- Ervoor zorgen dat de werknemers tijdens het werk de PBM's op een rationele wijze dragen of gebruiken;
- De nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat werknemers beschikken over informatie en, in voorkomend geval, over informatie over de PBM's die op het werk worden gebruikt;
- Zorgen op eigen kosten voor tijdelijk het onderhoud, de reiniging, desinfectie, decontaminatie, reparatie en vernieuwing om de goede werking van PBM te verzekeren.

De werknemers:

1. zijn verplicht de PBM's waarover zij moeten beschikken, te gebruiken en zich te gedragen naar de instructies die hun in dit verband worden gegeven;
2. mogen onder geen enkel voorwendsel PBM's met zich mee naar huis nemen. Die beschermingsmiddelen moeten in de onderneming, dienst, inrichting of werf waar zij tewerkgesteld zijn, blijven. Uitzondering: 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.

Opgelet: PBM is in principe bedoeld voor persoonlijk gebruik.

Verder willen we er nog op wijzen dat 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.

8.5. Indicatieve tabel voor de voorziening van werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen

	Werkkledij	Helm	Regenjas	Regenbroek	Veiligheidsschoenen	Veiligheidslaarzen	Veiligheidsbrillen	Lasbrillen	Lasscherm	Anti-stofmasker	Autonoom	Handschoenen	Veiligheidsharnas (riem)	Anti-geluidsschelp	Pet	Kniestukken
RUWBOUW																
1. Metser en helper metser	•	•	•	•	•	•	•			•		•		•		
2. Timmerman - bekister	•	•	•	•	•	•	•					•		•		
3. Ijzervlechter	•	•	•	•	•	•	•					•				
4. Betonneerder + niet geschoold	•	•	•	•	•	•	•					•				
5. Bestuurder van eengrond-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

9. SOCIALE VOORZIENINGEN OP DE WERVEN

(Bronnen: CAO van 10 maart 2016 betreffende de Humanisering van de arbeid; Koninklijk Besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen; Boek 3, titel 1 en Boek 5, titel 1 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017)

De werkgever moet sociale voorzieningen (kleedkamers, refters, wastafels, toiletten, ...) ter beschikking van de werknemers stellen de arbeidsplaatsen.

De codex welzijn op het werk bevat geen elementen in verband met tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. In geval van een tijdelijke of mobiele bouwplaats, is het dus de CAO "Humanisering van de arbeid" (zie hieronder) die voorrang heeft.

9.1. Gemeenschappelijke bepalingen: CAO "Humanisering van de arbeid" van 10 maart 2016

De voorzieningen moeten zo geplaatst worden dat de werknemers gedurende de volledige duur van de werkzaamheden in degelijke omstandigheden kunnen werken. De CAO voorziet het volgende:

- de CAO moet worden opgehangen op een plaats die duidelijk zichtbaar en toegankelijk is voor de werknemers;
- er wordt uitgelegd hoe een gebrek aan hygiëne kan worden verholpen, bijvoorbeeld de risico's op infectie en de risico's die voortvloeien uit het gebruik van gevaarlijke producten;
- het introduceert regels om rekening te houden met atmosferische omstandigheden (regen, koude, hitte);
- De sociale voorzieningen moeten:
 - o gescheiden zijn van de werkposten en het aantal sociale voorzieningen moet in verhouding zijn met het aantal gelijktijdig tewerkgestelde arbeiders op de bouwplaats;
 - o bestand zijn tegen klimatologische invloeden;
 - o verwarmd zijn tot 20°C (22°C in de douchelokalen);
 - o De lokalen moeten op slot kunnen gedaan worden en de deur moet naar buiten opengaan. Enkel meubilair dat aan het eigenlijk gebruik beantwoordt, mag zich in de lokalen bevinden.
 - o onderhouden worden en minstens één maal per dag gereinigd worden. Bij ploegarbeid worden de sociale voorzieningen gereinigd voor iedere ploegwisseling. Het afval moet dagelijks zorgvuldig opgeborgen en verwijderd worden;
 - o Indien het natuurlijk licht onvoldoende is, moeten de sociale voorzieningen uitgerust worden met een aangepaste kunstmatige verlichting;

- o Een voldoende en aangepaste uitrusting voor de brandbestrijding moet aangebracht worden in de sociale voorzieningen;
- o op een hygiënische en respectvolle manier gebruikt worden;
- de kleedkamers en wasplaatsen moeten in één lokaal of in aangrenzende lokalen die met elkaar in verbinding staan, worden ingericht.
- de werkgever duidt één of meerdere personen aan voor het onderhoud van de sociale voorzieningen;
- de implementeringsmogelijkheden en de toegangsmogelijkheden van de sociale voorzieningen:
 - o komen tot stand na advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer;
 - o en moet, indien het een tijdelijke of mobiele site betreft, door de veiligheidscoördinator samen met de hoofdaannemer worden opgenomen in het veiligheids- en gezondheidsplan. Deze laatste komt met de onderaannemers de praktische regelingen en consequenties overeen in geval van niet-naleving;
- de werknemers zijn verplicht om de hun ter beschikking gestelde apparatuur te gebruiken en de instructies van de bevoegde manager (s) op te volgen;
- om de maatregelen te kunnen toepassen, moet de werkgever eerst het advies inwinnen van het CPBW of, bij gebreke daarvan, de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke daarvan, de werknemers;
- onderaannemers: als de werkgever gebruik maakt van onderaannemers, moet hij met hen schriftelijk akkoord gaan over de installatie, het gebruik en het onderhoud van sociale voorzieningen.

9.2. Kleedkamers

De kleedkamers moeten:

- gemakkelijk toegankelijk zijn;
- voldoende capaciteit hebben;
- voorzien zijn van zitplaatsen;
- voor mannen en vrouwen in afzonderlijke lokalen ingericht worden.
- uitgerust zijn om kleding te kunnen drogen, ophangen en opbergen;
- uitgerust zijn met individuele kastjes die op slot kunnen;
- de mogelijkheid bieden om werkkledij en eigen kledij apart te kunnen opruimen.

Het is mogelijk om van deze bepaling af te wijken op advies bekomen na advies van het Comité PBW, of bij gebrek daarvan, de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daarvan, de werknemers.

De kasten moeten:

- voldoende ruim zijn;
- individueel zijn, vervaardigd uit hard en afwasbaar materiaal en gescheiden door volle tussenschotten;
- de luchtverversing moet doeltreffend zijn;
- over ten minste één kleeërhaak per vak beschikken en een legplank voor het hoofddekseel;
- elke werknemer moet zijn kledij tijdens de werktijd achter slot en grendel kunnen bewaren.

9.3. 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 aantal tafels en stoelen of banken met rugleuning;
- een drinkwatervoorziening;
- geschikte voorzieningen om de voedingswaren op te bergen en koel te houden en om de vaat te doen;
- een opwarmtoestel voor eten en drinken;
- hygiënische voorzieningen voor vuilnis en afval.

De oppervlakte van de refter, moet minimum 1,50 m² per persoon bedragen en de hoogte mag niet minder dan 2 m bedragen.

9.4. Rustlokaal

In bepaalde bijzondere gevallen (extreme warmte of koude, werkzaamheden die véél energieverbruik vereisen, hevige psychische stress, ...) wordt een afgescheiden verzorgingslokaal voorzien (hetzij in de refter, hetzij in een andere plaats). Deze gevallen worden voorafgaandelijk bepaald na advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

De oppervlakte van het rustlokaal bedraagt tenminste 1,5 m² per persoon.

Het aantal zitplaatsen, is gelijk aan het aantal arbeiders die er gelijktijdig moeten over beschikken.

9.5. Wasplaatsen

9.5.1. Inrichting

- De vloer moet gemakkelijk gereinigd en ontsmet worden en mag niet glad zijn om elk risico op uitglijden en vallen te voorkomen;
- De vloer en de muren moeten effen en waterdicht zijn;
- De nodige maatregelen moeten getroffen om te voorkomen dat de arbeiders aan tocht worden blootgesteld;
- De wasplaatsen en douchecabines voor mannen en vrouwen moeten in afzonderlijke lokalen ondergebracht zijn.

9.5.2. Uitrusting

De wasplaatsen moeten de volgende elementen bevatten:

- een toevoer van water (stromend water of watervoorraadbak), met een signaleringsbord wordt aangeduid of het water al dan niet drinkbaar is;
- 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);

9.5.3. Wastafels

- De wastafels kunnen individueel of collectief zijn;
- het aantal waterkranen bedraagt ten minste één voor drie arbeiders die gelijktijdig ophouden met werken;
- 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;
- boven de wastafels moet zich een blad bevinden waarop de arbeiders hun persoonlijke voorwerpen kunnen leggen. Indien de arbeiders zich tijdens het werk de handen moeten wassen, worden er wastafels en aangepaste reinigingsmiddelen in de nabijheid van de arbeidsposten voorzien.

9.5.4. Douches

De werkgever stelt een douche met warm en koud water ter beschikking van de werknemers, indien:

- De arbeiders worden blootgesteld aan extreme warmte of koude;
- De arbeiders sterk bevuilend werk verrichten;
- De arbeiders worden blootgesteld aan gevaarlijke chemische of biologische agentia.

Er wordt voorzien in één douche per groep van zes werknemers die gelijktijdig de arbeidstijd beëindigen.

De doucheruimten moeten aan bepaalde criteria voldoen (voldoende ruim, voorzien van kapstok of kleehaak en legplank, van elkaar gescheiden, gemakkelijk te onderhouden, voorzien van een slipvrije vloer die gemakkelijk dagelijks onderhouden en ontsmet kan worden, temperatuur van het water tussen 36°C en 38°C en geen blootstelling aan tocht).

9.6. Toiletten

- Er moeten toiletten voorzien zijn voor de arbeiders op de bouwplaats. Deze moeten zich dicht bij de arbeidspost en de refter bevinden, ongeacht de aard van het werk en het aantal tewerkgestelde arbeiders.
- De toiletten en urinoirs zijn op behoorlijke wijze ingericht en bestand tegen klimatologische invloeden
- De toiletten zijn volledig van elkaar gescheiden en herkenbaar aan de hand van een pictogram.
- De arbeiders moeten zich vrij naar de toiletten kunnen begeven.
- De vloer en de scheidingsmuren van de toiletten moeten bedekt zijn met duurzame en waterdichte materialen.
- Elk toilet is voorzien van een kleehaak.
- Er moet ten minste één toilet per 15 arbeiders zijn en één urinoir per 10 arbeiders.
- 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.
- Er moeten toiletpapier en afvalbakjes in de toiletten aanwezig zijn.

9.7. Specifieke bouwplaatssituaties

De cao bevat een hoofdstuk over specifieke bouwplaatssituaties dat dikwijls toegepast wordt in de praktijk. Dat hoofdstuk heeft globaal betrekking op sociale voorzieningen op kleine bouwplaatsen en chemische toiletten of wc-cabines.

9.7.1. 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 (de toiletten, kleedkamers, wasplaatsen, refters, ...).

Deze “uitzonderings-“modaliteiten moeten voorafgaandelijk ter advies voorgelegd worden aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

9.7.2. Chemische toiletten - WC-cabines

De CAO voorziet dat indien het onmogelijk is standaardtoiletten te installeren, kan geselecteerd worden voor chemische toiletten en WC-cabines 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 arbeiders.

Bij de chemische producten worden duidelijk opgestelde veiligheidsinformatiebladen geleverd met vermelding van de samenstellende producten en R- en S-zinnen.

Opmerking: In de praktijk worden chemische toiletten of WC-cabines geplaatst gezien de onmogelijkheid om standaard toiletten te installeren.

9.7.3. Dranken

De werkgever of zijn aangestelde moet drinkbaar water en aangepaste koele dranken ter beschikking stellen van de arbeiders rekening houdend met de werk- en weersomstandigheden en het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

De werkgever is verplicht om gratis warme dranken gratis ter beschikking te stellen van de werknemers wanneer de temperatuur in gekoelde ruimtes onder de volgende waarden ligt:

- 18°C voor zeer licht werk;
- 16°C voor licht werk;
- 14°C voor halfzwaar werk;
- 12°C voor zwaar werk;
- 10°C voor zeer zwaar werk.

Er worden kosteloos warme dranken verdeeld wanneer de buitentemperatuur minder dan 5 °C bedraagt.

Daarnaast worden op advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en in elk geval wanneer de buitentemperatuur het vereist, onder arbeiders/-sters kosteloos gekoelde dranken verdeeld.

Wanneer de temperatuur hoger ligt dan de volgende waarden (volgens de WBGT-index), moet de werkgever kosteloos frisdranken ter beschikking stellen van de werknemers:

- 29°C voor licht of zeer licht werk;
- 26°C voor halfzwaar werk;

- 22°C voor zwaar werk;
- 18°C voor zeer zwaar werk.

Er moeten individuele drinkbekertjes, eventueel van het wegwerpsoort, ter beschikking worden gesteld. De distributiepunten moeten gemakkelijk bereikbaar zijn.

Als er een drinkwatervoorziening is of als er aangesloten kan worden bij een drinkwaterlevering en als het werk grote vergiftigings- of besmettingsrisico's inhoudt of bijzonder bevuilend is, kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het aanbrengen van drinkfonteintjes of distributiepunten met wegwerpbekers voor de arbeiders aanbevelen.

Het is verboden alcoholische dranken ter beschikking van de arbeiders te stellen.

9.8. Overleg met het comité PBW (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;
- De werkgever verstrekt alle informatie over de maatregelen die zijn genomen in het kader van de CAO "Humanisering van het werk" aan het Comité PBW, bij gebrek daaraan, aan de syndicale afvaardiging.

10. COMMUNICATIE OP DE BOUWPLAATS

(Bron: CAO van 30 september 2019 - communicatie op de bouwplaats)

Op 30 september 2019 hebben de sociale partners de CAO ondertekend met betrekking tot de communicatie op de bouwplaats, deze CAO is van toepassing sinds 1 oktober 2019.

10.1. Doel

Deze cao heeft tot doel de communicatie op de bouwplaats te regelen in het belang van de veiligheid van iedereen die zich op de bouwplaats bevindt.

10.2. Verplichtingen

In samenspraak met de bouwdirectie belast met de uitvoering, wordt per aannemer, iemand op de werf aangeduid die één van de drie landstalen (Nederlands, Frans of Duits) spreekt of Engels.

10.3. Belanghebbenden voor wie dit geldt

Deze CAO is van toepassing op:

1. Werkgevers van de ondernemingen bouw en de arbeiders die zij tewerkstellen
2. Buitenlandse werkgevers die gedetacheerde werknemers op bouwplaatsen in België tewerkstellen voor de uitvoering van activiteiten die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het bouwbedrijf vallen.

Opgelet: In het belang van de veiligheid op de bouwplaats gelden de bepalingen van deze CAO als sterke aanbeveling ook voor de aannemers die niet onder één van de twee bovenvermelde categorieën vallen.

11. ALCOHOL EN DRUGSPREVENTIE IN DE BOUWSECTOR

(Bron: CAO n° 100 van 1 april 2009 betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming - verplicht gemaakt door koninklijk besluit van 28 juni 2009)

Op 1 april 2009 hebben de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad de (CAO) nr. 100 betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming afgesloten.

Deze CAO verplicht alle werkgevers in de privésector om in twee fasen een beleid inzake drugs- en alcohol- en drugspreventie te ontwikkelen. Dit beleid moet gericht zijn op het voorkomen van functionele problemen als gevolg van alcohol- en drugsgebruik en om adequaat reageren wanneer deze voorkomen.

De CAO bepaalt de minimumvoorwaarden waaraan een preventief beleid inzake alcohol en drugs in het bedrijf moet voldoen, met name:

- door de werkgever te nemen maatregelen;
- informatie en opleiding van werknemers;
- verplichtingen van de hiërarchische lijn en van werknemers;
- de rol van de preventieadviseur;
- de ontwikkeling van het beleid in overleg;
- de periodieke evaluatie van dit beleid.

Een degelijk alcohol- en drugsbeleid bevat vier 4 krachtlijnen: voorlichting en vorming, concrete regels omtrent de beschikbaarheid en het gebruik, de procedures die gevolgd moeten worden bij acuut en chronisch misbruik en hulpverlening.

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 drugbeleid heeft Constructiv een aantal hulpmiddelen uitgewerkt. U vindt meer informatie door op volgende link te klikken: <https://www.buildingyourlearning.be/learningobject/4187/NL>

12. POSTTRAUMATISCHE BEGELEIDING VAN SLACHTOFFERS VAN ZWARE ONGEVALLLEN

Bouwvakkers 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.

De personen die van deze begeleiding kunnen genieten zijn:

- de werkmakers op de werf;
- de gezinsleden (inwonende partner, kinderen of andere gezinsleden);
- de inzittenden van het bedrijfsvoertuig bij een woon-werkongeval.

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.

13. MELDINGSPLICHT INZAKE VEILIGHEID EN GEZONDHEID

(Bron: CAO van 4 december 2014 met betrekking tot de meldingsplicht aan Constructiv BoP)

Werkgevers in de bouw hebben de verplichting Constructiv BoP te informeren over werken die bij de RSZ moet worden aangegeven.

Constructiv verkrijgt de nodige informatie over de aangiftes bij de RSZ zonder dat een specifieke verklaring van de werkgever aan Constructiv BoP nodig is.

Werkgevers moeten vanaf het begin tot het einde van de werkzaamheden een kopie van de verklaring beschikbaar stellen op een plaats die gemakkelijk toegankelijk is voor personeel en andere geïnteresseerde personen op de bouwplaats. Deze verplichting geldt ook voor werkzaamheden verricht door bouwwerkgevers, maar waarvoor de aangifteplicht bij de RSZ ligt bij een werkgever die geen deel uitmaakt van de bouwsector.

14. 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, doet Constructiv het volgende:

- Campagnes voeren 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 in functie van de campagne.

Sinds 2015 loopt de campagne 'Veilig werken op hoogte' om het aantal zware arbeidsongevallen omwille van vallen van grote hoogte terug te dringen.

Ook werd op 25 september 2018 een campagne gelanceerd die de nadruk legt op het asbestprobleem die op veel werven aanwezig zijn. Constructiv heeft hieromtrent een aparte campagnewebsite gemaakt waar alle communicatietools te vinden zijn (veiligheidsfiches, toolboxfiches) deze werden ontwikkeld voor de preventie van asbest op bouwerven: <https://alertvoorasbest.be/#>

Via de volgende link kan je de campagnes van Constructiv raadplegen: <https://www.constructiv.be/nl-BE/Arbeiders/Welzijn/Campagnes.aspx>

- Bouwplaatsgebonden advies verlenen met betrekking tot welzijn op het werk aan werkgevers en werknemers uit de bouwsector.
- De Constructiv-adviseurs:
 - o bezoeken allerlei soorten bouwplaatsen tijdens de verschillende bouwfases. 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.

- o nemen zij tijdens bureelbezoeken ook het algemene preventiebeleid van bouwbedrijven onder de loep en geven ze adviezen om dit beleid bij te sturen.
- o zij helpen ook de zaakvoerder of de preventieadviseur met het opstellen van actieplannen.

VI. BETON- CENTRALES



1. INLEIDING

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

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

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

2. GRAAD VAN BEROEPSBEKWAAMHEID

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

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

- a) arbeiders die zich bezighouden met de bereiding en/of vervoer van stortklaar beton:
- Categorie I: werkliu belast met het schoonmaken van binnenplaatsen, lokalen, eetzaal, sanitair, transportbanden en garages;
 - Categorie II: laders, lossers;
 - Categorie III: hulp bij de productie, hulp bij de pomp, hulplaborant, nieuwkomers in het beroep van betonmixer•chauffeur en pompbedienaar;
 - Categorie IV: betonmixerchauffeur en pompbedienaar, na 1 jaar ervaring in dit beroep op voorwaarde dat het attest van betonmixerchauffeur en/of pompbedienaar werd behaald. De nieuwkomers die gedurende hun eerste jaar ervaring in deze functie niet werden ingeschreven in de opleiding om het bedoelde attest te halen, gaan automatisch over naar categorie IV;
 - Categorie IV: chauffeur bulldozer, kraanmachinist, doseerder, dispatcher, geschoolde laborant met een erkend certificaat in de basiskennis in de betontechnologie;
- b) arbeiders voor het onderhoud:
- Minstens categorie III (te bepalen door de onderneming naar gelang de bekwaamheid): beginnend mecanicien, invetter;
 - Categorie IV: mecanicien, algemeen mecanicien;

- Minstens categorie IV (te bepalen door de onderneming naar gelang de bekwaamheid):
bivalent mecaniciens, mecaniciens elektriciens, mecaniciens dieselist;
 - Leidinggevend personeel: zie punt III, a van hoofdstuk I (Meestergasten)
- c) Schippermotoristen: categorie IV (cf. aanvullende overeenkomst baggerwerken).

3. BESCHIKBAARHEIDSTIJD

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

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

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

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

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

Arbeidstijd: beschikbaarheidstijd wordt niet als arbeidstijd beschouwd.

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

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

4. INVOERING VAN DE NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN IN DE ONDERNEMINGEN

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

4.1. Inleiding

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

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

Tijdens de geldigheidsduur van de CAO verbinden bedrijven zich ertoe, bij een onveranderde economische situatie, het arbeidsvolume te behouden en de tijdelijke werkloosheid te verminderen.

Het instrument dat daartoe zal gebruikt worden is de sociale balans van de ondernemingen.

4.2. Organisatie en arbeidsduur

- In het kader van de nieuwe arbeidsregelingen, kan de dagelijkse arbeidsduur worden vastgesteld op 10 uur. Opgelet: Beschikbaarheidstijd wordt niet als arbeidstijd beschouwd (zie punt 3 'Beschikbaarheidstijd');
- De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur berekend op jaarbasis gaande van 1 april tot 31 maart van het daaropvolgend jaar kan de 40 uren niet overschrijden; (zie punt 4.3 'Het respecteren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur')
- De arbeidsprestaties worden verdeeld over de eerste vijf dagen van de week;
- Het normale aanvangsuur van de arbeidsdag kan worden vastgesteld tussen 6 uur en maximum 9 uur 's morgens;
- Het aanvangsuur kan individueel en dagelijks wijzigen op voorwaarde dat de procedure van verwittiging zoals vastgesteld in het arbeidsreglement wordt gerespecteerd;
- Ongeacht het beginuur van het werk, heeft de arbeider recht op een volledige arbeidsdag van acht uren;

Opmerking: Ten einde een dagtaak van acht uren te kunnen waarborgen, kunnen de arbeiders ingezet worden om andere taken of opdrachten inherent aan de exploitatie van de betoncentrales uit te voeren dan deze die zij normaal uitoefenen. In dergelijk geval is het loon van hun normale functie gewaarborgd;

- De rusttijd tussen twee prestaties is ten minste 11 uren.

4.3. Het respecteren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

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

Om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren moet de werkgever:

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

Deze inhaalrust moet samenvallen met een normale werkdag.

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

4.3.1. Toekennen van rustdagen

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

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

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

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

4.3.2. Toekennen van recuperatieuren

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

In dit geval:

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

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

4.4. Te respecteren procedure voor de invoering van nieuwe arbeidsregelingen

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

a. Bedrijf met syndicale delegatie

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

b. Bedrijf zonder syndicale delegatie

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

c. Andere verplichtingen van de werkgever

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

i. Op het einde van de periode van voorafgaande informatie

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

ii. Aanplakking van de nieuwe uurroosters

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

iii. Prestatiestaat

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

- het aantal effectieve gepresteerde uren;
- het aantal uren beschikbaarheidstijd;

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

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

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

Hiervoor moet de werkgever:

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

4.5. Loontoeslag

(Bron: art. 10 van de CAO)

4.5.1. Loontoeslag van 10%

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

4.5.2. Loontoeslag van 25%

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

4.5.3. Andere toeslagen?

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

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

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

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

4.6. Maaltijdvergoeding

(Bron: art. 11 van de CAO)

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

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

4.7. Werkonbekwaamheid - gewaarborgd loon

(Bron: art. 6 van de CAO)

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

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

4.8. Tijdelijke werkloosheid

(bron: art.15 van de CAO)

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

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

5. SAMENVATTING

NIEUWE WERKREGELINGEN	
Arbeidsduur	<ul style="list-style-type: none"> max. 10u/d. (5-dagenweek regeling); het is niet toegelaten om 40u/ week te overschrijden tijdens referteperiode (1 april tot 31 maart van het daaropvolgend jaar); waarborg van volledige arbeidsdag van acht arbeidsuren (indien nodig kunnen andere taken uitgevoerd worden).
Beschikbaarheidstijd	Duur van max 10u/d. kan verhoogd worden met beschikbaarheidstijd (Max.1u/d. met max. 5u/week) omdat dit niet beschouwd wordt als arbeidstijd: max. 11u/d. (10 u. + 1 u. beshikbaarheid / max. 55u/week. (50 u. + 5 u. beschikbaarheid))
Begin van de dag	<ul style="list-style-type: none"> tussen 6u en 9u mogelijkheid om individueel en dag na dag aan te passen zolang dat de de informeringsprocedure zoals voorzien in AR gerespecteerd wordt.
Rustinterval	11u tussen twee prestaties
Recuperatie	Recuperatie in uren: <ul style="list-style-type: none"> het is mogelijk dat de arbeider een pot van 24 uur moet recupereren; prestatie mag niet kleiner zijn dan 6u/d.; de werkdag mag niet onderbroken worden; verboden om negatieve saldi te hebben
	Recuperatie in volledige dagen: moet toegekend worden wanneer één of meerdere dagen slecht weer of gebrek aan werk om economische redenen voorkomen. Uitzonderingen: interne limiet wordt bereikt / onmogelijk om het aantal saldi bijkomende uren te resorberen voor het einde van de referte periode.
Verloning	<ul style="list-style-type: none"> 100% In geval van onbekwaamheid, klein verlet of feestdagen: 1/5 van de verloning van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
Maaltijdvergoeding	Indien arbeidstijd gecumuleerd met beschikbaarheidstijd, rustdagen niet inbegrepen het volgende overschrijdt: <ul style="list-style-type: none"> 9u/d.: € 5,5 11u/d.: € 8,25
Loontoeslagen	10% van baremieke uurloon vóór 7u. 's morgens en na 19u.
	25% na 22 u. en vóór 6u 's ochtends
Overloon	Geen overloon behalve indien 10u/ d. of 1752 u. overschreden wordt tijdens de referteperiode. Opgelet: Beschikbaarheidstijd wordt niet in acht genomen voor de berekening. Zie punt in hoofdstuk II voor bedrag overloon.

Procedure	<p>Bedrijf met syndicale delegatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De werkgever moet de tekst van CAO afgeven en de syndicale delegatie informeren vóór de invoering van de nieuwe regeling. • De syndicale delegatie tekent een ontvangstbewijs • Informeren van Voorzitter PC en hem ontvangstbewijs overhandigen
	<p>Bedrijf zonder syndicale delegatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkgever moet de arbeiders op de hoogte brengen via aanplakking van informatie en CAO. • Arbeiders tekenen een ontvangstbewijs. • Informeren Voorzitter PC en hem ontvangstbewijs overhandigen.

VII. STRIJD TEGEN SOCIALE DUMPING



1. EUROPESE RICHTLIJN BETREFFENDE GEDETACHEERDE WERKNEMERS

(Bron: Europese richtlijn 96/71/EG gewijzigd door de richtlijn 2018/957 - betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten)

De Europese richtlijn 96/71/EG (gewijzigd door richtlijn 2018/957) betreffende de detachering van werknemers geeft werkgevers die lid zijn van een land van de Europese Unie de mogelijkheid om hun werknemers naar België of een ander land van de Europese Unie te sturen om te werken.

Hieronder enkele elementen die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers:

- Naar België gedetacheerde werknemers hebben recht op hetzelfde brutoloon en dezelfde wettelijke vergoedingen als Belgische werknemers;
- De socialezekerheidsbijdragen kunnen ook in het land van herkomst worden betaald;
- De detachering moet tijdelijk zijn;
- ...

Het probleem is dat werkgevers de Europese detacheringsrichtlijn vaak verkeerd toepassen. Dit misbruik heeft zowel negatieve gevolgen voor de naar België gedetacheerde werknemers als voor Belgische werknemers en werkgevers, zoals hieronder beschreven wordt.

2. WAT IS SOCIALE DUMPING EN WAT ZIJN DE GEVOLGEN ERVAN?

Sociale dumping, dat zijn al die praktijken van werkgevers bedoeld om de sociale wetgeving te schenden, te omzeilen of te verzwakken met het oog op een economisch voordeel.

De Belgische bouwsector kent sociale dumping door het groot aantal gedetacheerde werknemers in de sector.

Sociale dumping creëert een steeds meer onhoudbare situatie. Aan de ene kant worden de gedetacheerde werknemers uitgebuit: in beslag genomen lonen (afhouding op lonen, aftrek van verplaatsingskosten), presteren van overuren zonder enige limiet, leven in vernederende omstandigheden, ... Aan de andere kant worden de Belgische werknemers het slachtoffer van de oneerlijke concurrentie, die jobs of opdrachten kosten en waardoor ze op economische werkloosheid worden gezet of ontslagen worden, en vervangen worden door gedetacheerde werknemers die uitgebuit worden.

Het probleem is niet dat gedetacheerde werknemers in België komen werken. Het probleem is dat de rechten van deze werknemers op grote schaal worden omzeild en geschonden.

Geen enkele werknemer komt als winnaar uit de sociale dumpingpraktijken! Wereldwijd gezien zijn de gevolgen verschrikkelijk:

- uitbuiting van gedetacheerde werknemers;
- verlies van werkgelegenheid, vernietiging en twijfel trekken aan de arbeidsomstandigheden en lonen van Belgische werknemers (om "competitief" te zijn);
- vermindering van de inkomsten voor de Belgische sociale zekerheid (sociale bijdragen worden betaald in het land van herkomst);
- hogere uitgaven voor de Belgische sociale zekerheid;
- ...

3. WAT ZIJN DE ACTIES DIE ONDERNOMEN WERDEN?

In de strijd tegen sociale dumping zijn de afgelopen jaren belangrijke stappen gezet.

Opmerking: Elk jaar organiseert het ABVV een actiedag tegen sociale dumping.

3.1. Op nationaal niveau

3.1.1. Actieplan sociale fraudebestrijding (2023-2024)

Op 13 januari 2023 werd het Actieplan Sociale Fraudebestrijding 2023-2024 goedgekeurd door de Ministerraad. Dit plan, dat voor het eerst over een periode van twee jaar loopt, is een concretisering van het Strategisch Plan 2022-2025 en is het resultaat van een actieve en constructieve bijdrage van diverse federale en regionale diensten en instellingen.

Het is opgebouwd rond 7 strategische doelstellingen en omvat een hele reeks acties om de fraude inzake sociale dumping, sociale bijdragen en sociale uitkeringen te bestrijden en om zo de financiering van de sociale zekerheid te waarborgen.

Kernelementen van het plan zijn o.a. de programmawerking om sociale fraude te bestrijden, verscherpte aandacht voor de arbeidsomstandigheden en welzijn op het werk, doorgedreven samenwerking, de interventiemix met aandacht voor alle fasen uit de handavingsketen en capacity-building.

→ Je vindt hier de volledige inhoud van dit plan: https://www.siod.belgie.be/sites/default/files/Downloads/Actieplan/SIOD_Actieplan_2023_2024_NL_Small.pdf

3.1.2. Plan voor eerlijke concurrentie in de bouw

Doel: dit plan heeft tot doel sociale fraude in de bouwsector tegen te gaan en zo eerlijke concurrentie te bevorderen.

Partnerschapsakkoord tussen wie? Het 'Plan voor eerlijke concurrentie' (PEC genoemd) werd op 21 februari 2024 ondertekend door de Algemene Centrale ABVV en de andere vakbonden, de werkgeversfederaties in de bouwsector, de federale regering en de inspectiediensten.

Dit plan bevat een aantal maatregelen om sociale fraude en sociale dumping in de sector te bestrijden.

De verschillende betrokken partijen hebben de handen in elkaar geslagen om concrete maatregelen uit te voeren zoals de wettelijke verankering van een visueel identificatiemiddel op bouwplaatsen, een actievere strijd tegen "brievenbedrijven", speciale inspectie-eenheden om sociale dumping tegen te gaan, de invoering van een register van actieve vennoten, enz.

→ Het volledig plan is hier terug te vinden: <https://www.siod.belgie.be/nl/protocollen>

3.1.3. Richtlijnen voor de interpretatie van Belgische en Europese regelgeving door inspectiediensten (de zogenaamde 'guidelines')

Het doel van de "guidelines" is om duidelijke instructies te formuleren, zowel voor bouwondernemingen als voor sociale partners, over de interpretatie van de Belgische en Europese regelgeving door de inspectiediensten.

Alle relevante inspecties passen deze guidelines op dezelfde manier toe, waardoor het speelveld voor alle stakeholders in de bouw hetzelfde is.

Het moet dus voor iedereen duidelijk zijn welke arbeids- en loonvoorwaarden van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers.

→ Je vindt deze "guidelines" voor de bouwsector op de volgende link: <https://www.siod.belgie.be/nl/guidelines>

3.1.4. Gids, charter en circulaire betreffende de Strijd tegen sociale dumping in het kader van overheidsopdrachten en concessieovereenkomsten

De federale regering heeft de maatregelen ter bestrijding van sociale dumping via overheidsopdrachten en concessies aanzienlijk versterkt.

Een gids zet deze maatregelen op een rijtje en is bedoeld aanbestedende overheidsdiensten te helpen bij hun bestrijding van sociale fraude. De gids wordt aangevuld met een charter.

Het Charter bevat voorstellen van engagement voor de aanbestedende overheden. Deze kunnen het aanvullen met initiatieven om sociale dumping tegen te gaan, rekening houdend met de specificiteiten van de markt.

Het Federaal Charter verschilt aanzienlijk van de lokale charters die de afgelopen jaren in de verschillende regio's, provincies, gemeenten en door andere lokale overheden zijn ontwikkeld. Lokale charters zijn er op gericht dienstverleners (de inschrijvers) te verplichten een reeks fundamentele verplichtingen na te leven. Het federale charter is eerder gericht op opdrachtgevers.

Een circulaire van de federale overheid bepaalt dat de federale aanbestedende overheid de verbintenissen en vereisten vermeld in de Gids en in het Charter moeten toepassen. De gids, het charter en de circulaire kunnen geraadpleegd worden via de volgende link: <https://www.publicprocurement.be/nl/documenten/gids-strijd-tegen-sociale-dumping-het-kader-van-overheidsopdrachten-en>

3.2. Op Europees niveau

3.2.1. De Europese richtlijn inzake de detachering van werknemers

Zie punt1

3.2.2. De Europese Arbeidsautoriteit

De Europese Arbeidsautoriteit (genaamd 'ELA') is opgericht met als doel de samenwerking tussen de lidstaten van de Europese Unie te verbeteren, met name op de volgende gebieden:

- in de strijd tegen sociale dumping;
- over socialezekerheidsregels;
- over de toegang van werknemers, werkgevers en nationale overheden tot informatie over rechten en plichten in geval van grensoverschrijdende mobiliteit;
- ...

Dankzij de ELA kunnen nationale autoriteiten gebruik maken van een technisch en operationeel platform om informatie uit te wisselen, goede praktijken te ontwikkelen, gezamenlijke sociale inspecties uit te voeren en mogelijke geschillen op te lossen. Hiertoe wijst elke lidstaat een nationale verbindingsfunctionaris aan.

Ook al is dit een goed begin, het succes van de instelling zal grotendeels afhangen van de goodwill van de lidstaten.

Website van de Europese arbeidsautoriteit: <https://www.ela.europa.eu/en>

3.2.3. Arbeidsvoorwaarden en salaris beschikbaar online

De Europese website <https://www.constructionworkers.eu/nl> bevat in alle talen van de Europese Unie nauwkeurige informatie over:

- lonen;
- arbeidsomstandigheden;
- en de rechten van bouwvakkers in alle landen van de Europese Unie.

Zo kunnen bouwvakkers in alle landen van de Europese Unie gemakkelijk controleren of hun werkgever de arbeidsomstandigheden en lonen respecteert van het land waar ze werken.

4. EISEN VAN HET ABVV BOUW

Hoewel sommige maatregelen al worden toegepast, merken we op dat sommige maatregelen in de praktijk nog niet effectief zijn vanwege het gebrek aan geschikte instrumenten.

Hieronder staan de eisen van het ABVV Bouw.

4.1. Op nationaal niveau

- Het ABVV Bouw eist:
 - het aannemen van een wet tegen sociale dumping.
 - een versterking van de inspectiediensten. De diensten moeten voldoende menselijke, materiële en financiële middelen krijgen om de praktijken van sociale dumping efficiënt te bestrijden.
 - Om echte, afschrikkende en directe sancties op te leggen aan, frauderende ondernemingen. → De sancties van niveau 2,3 en 4 van het Sociaal Strafwetboek moeten verdubbeld worden!
- Het ABVV Bouw staat aan de frontlinie in de strijd tegen sociale dumping. Deze terreinervaring moet benut worden om de praktijken van sociale dumping op te sporen, te voorkomen en te verhelpen. Het ABVV Bouw roept dus op voor een afstemming tussen de inspectiediensten en de mensen op het terrein.
- Hoofdelijke aansprakelijkheid voor alle ondernemers, ook voor het verleden. → Fraudefeiten die dateren van voor de controle moeten ook gesanctioneerd worden.
- Het ABVV Bouw verzet zich tegen bepaalde maatregelen ten gunste van Belgische werkgevers die in de praktijk niet tot gevolg hebben dat Belgische werkgevers worden geholpen het hoofd te bieden aan sociale dumping.

Voorbeeld: de vermindering van patronale bijdragen die toegekend werd door de overheid, deze moet inderdaad meer als een geschenk worden beschouwd dan als een instrument om sociale dumping te verminderen of op te heffen.

- De toekenning van deze vermindering is niet onderworpen aan de voorwaarde voor Belgische werkgevers om werknemers aan te nemen onder een Belgische arbeidsovereenkomst.

- Het is een verlies aan inkomsten voor de Belgische sociale zekerheid, wat zou kunnen resulteren in de invoering van nieuwe belastingen op werknemers;
- Aangezien werkgevers uit andere EU-lidstaten sociale fraude blijven plegen, ondanks de verlaging van de toegekende patronale bijdragen, blijven de kosten van een werknemer met een Belgische arbeidsovereenkomst doorgaans hoger dan de kosten van een "gedetacheerde" werknemer. Het zou daarom nodig zijn om bestaande sociale fraude te bestrijden en niet om de patronale bijdragen te verlagen.

4.2. Op Europees niveau

- Grijp de kans op de oprichting die de Europese Arbeidsautoriteit (ook genaamd 'ELA') creëert! Het ABVV Bouw wil dat België een pioniersrol vervult en actief deelneemt aan de goede werking van de ELA, die de taak heeft om samenwerking te bevorderen en afspraken mogelijk te maken tussen de nationale overheden.
- De ELA mag niet louter gaan om een communicatiestunt van de Europese Unie. Het ABVV Bouw eist dat de Europese Arbeidsautoriteit echte inspectiebevoegdheden toegekend krijgt en Europese onderzoeken kan voeren om frauduleuze ondernemingen te straffen.

Meer info?



ACCG.BE



ABVV Bouw



} @ABVV_AC

ABVV

Algemene Centrale

Samen sterk