

**ABVV**

**Beton**

**Samen sterk**



**BETONINDUSTRIE**



**SECTORALE GIDS  
2021-2022**



**Betonindustrie**

PC 106.02



## Inhoudstafel

Voorwoord .....	8
0. Waar collectieve arbeidsovereenkomsten vinden? .....	9
1. Functieclassificatie .....	9
1.1. Indeling van de arbeiders .....	9
a) Productiepersoneel .....	9
b) Schoonmaakpersoneel .....	11
2. Arbeidsduur .....	12
2.1. Wekelijkse arbeidsduur .....	12
2.2. Afwijking van de wekelijkse arbeidsduur .....	12
2.3. Arbeidsduurvermindering – compensatievakantiedagen .....	13
2.4. Verhoging van het quotum overuren .....	13
3. Lonen en premies .....	15
3.1. Minimumlonen (+ ploegenpremie) op 1 april 2022 .....	15
3.2. Stuk-, premie of rendementswerk en studentenloon .....	15
3.3. Ploegenarbeid en verschoven uurroosters .....	15
3.4. Koppeling van de bezoldigingen aan het gezondheidsindexcijfer .....	16
3.5. Vorming en verloning intreders .....	16
3.6. Toekenning van een eenmalige coronapremie .....	17
4. Eindejaarspremie .....	18
4.1. Recht .....	18
4.2. Bedrag .....	18
4.3. Volgende rechthebbenden ontvangen een premie pro rata .....	18
4.4. Langdurig zieken .....	19
5. Vervoerskosten .....	20
5.1. Openbaar vervoer .....	20
5.2. Eigen vervoersmiddelen .....	20

5.3.	Vervoer door de werkgever georganiseerd .....	20
5.4.	Fiets .....	20
6.	Kostenvergoeding bij tewerkstelling op een ongewone plaats .....	23
7.	Klein verlet.....	24
8.	Jaarlijkse vakantie.....	27
9.	Anciënniteitsverlof .....	28
10.	Tijdskrediet en landingsbanen .....	29
10.1.	Uitsluitingen .....	29
10.2.	Tijdskrediet of loopbaanvermindering met motief .....	29
10.3.	Landingsbanen.....	29
10.4.	Aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbaan .....	30
10.5.	Organisatieregels.....	31
11.	Werk- en inkomenszekerheid.....	32
12.	Meldingsplicht van contracten van bepaalde duur en contracten van uitzendarbeid .....	33
13.	Tijdelijke werkloosheid economische redenen .....	34
14.	Bestaanszekerheid.....	35
14.1.	Aantal dagen.....	35
14.2.	Bedrag .....	35
14.3.	Betaling.....	35
14.4.	Werkhervatting .....	35
14.5.	Verlies van het recht.....	36
14.6.	Geschillen .....	36
15.	Outplacement.....	37
15.1.	Rechthebbenden .....	37
15.2.	Aanvraagprocedure .....	37
15.3.	Inhoud van het outplacement.....	37
15.4.	Plichten van de arbeider .....	38

15.5.	Plichten van de werkgever .....	38
15.6.	Herstructurering.....	38
15.7.	Kosten.....	38
15.8.	Begeleiding tijdens de opzegtermijn.....	39
15.9.	Algemene bepalingen.....	39
15.10.	Geschillen .....	39
16.	Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) .....	40
17.	Toekenning van SWT op 59 jaar met 40 jaar loopbaan .....	40
17.1.	Rechthebbenden .....	40
18.	Toekenning van SWT op 59 jaar met 20 jaar nachtarbeid of een zwaar beroep.....	41
18.1.	Rechthebbenden .....	41
18.2.	Als “zwaar beroep” wordt beschouwd.....	41
19.	Toekenning van SWT op 58 jaar met medische reden.....	43
19.1.	Rechthebbenden .....	43
20.	Volgende bepalingen zijn van toepassing voor alle SWT’s.....	44
20.1.	Overlegprocedure.....	44
20.2.	Aanvang en einde .....	44
20.3.	Bedrag .....	44
20.4.	Uitkering.....	45
20.5.	Cumulatie met andere voordelen .....	45
20.6.	Werkhervatting .....	46
20.7.	Toezicht .....	46
20.8.	Vrijstelling van beschikbaarheid aangepast vanaf 60 of 62 jaar ..... <b>Erreur ! Signet non défini.</b>	
21.	Blijfpremie      48	
21.1.	Toekenning van een premie.....	48
21.2.	Bedrag van de premie .....	48
21.3.	Procedure en betaling .....	48

22. Werkgelegenheid van mindervalide arbeiders .....	49
23. Sociaal fonds.....	50
24. Syndicale premie .....	51
24.1. Voorwaarden en bedrag.....	51
24.2. Procedure .....	51
25. Aanvullende vergoeding bij langdurige ongeschiktheid .....	53
25.1. Definitie .....	53
25.2. Bedrag en duur .....	53
25.3. Aanvraag.....	53
25.4. Betaling.....	53
25.5. Betwistingen.....	53
26. Vergoeding bij dodelijk arbeidsongeval .....	54
27. Hospitalisatieverzekering .....	55
27.1. Wie is verzekerd? .....	55
27.2. Wat is verzekerd?.....	55
27.3. Voor en na hospitalisatie (pre en post).....	55
27.4. Franchise en max. tussenkomst .....	55
27.5. Derdebetalerssysteem .....	56
27.6. Individuele voortzetting .....	56
28. Vorming en opleiding .....	57
28.1. Opleiding – recht op opleiding .....	57
a) Aantal opleidingsdagen .....	57
b) Praktische verwezenlijking .....	57
c) Inhoud van de vorming .....	57
d) Basisinitiatie veiligheid .....	57
e) Deeltijdse arbeid .....	58
f) Overleg .....	58

29. Sectoraal aanvullend pensioen (2 <sup>de</sup> pijler) .....	59
29.1. Wat is een ‘sectorpensioenplan’? .....	59
29.2. Wat is een ‘sociaal’ sectorpensioenplan? .....	59
29.3. Op wie is dit sectorpensioenplan van toepassing? .....	59
29.4. Wie betaalt dit sectorpensioenplan? .....	59
29.5. Wat moet ik doen om van dit pensioenplan te genieten? .....	59
29.6. Zijn de pensioenbijdragen onmiddellijk en definitief verworven? .....	59
29.7. Wanneer heb ik recht op een pensioenbijdrage? .....	59
29.8. Op welke pensioenbijdrage heb ik recht? .....	59
29.9. Wat als ik vóór mijn pensionering overlijdt? .....	60
29.10. Uittreding .....	60
29.11. Hoe kan ik de evolutie van mijn aanvullend pensioen opvolgen? .....	60
30. De vakbondsafvaardiging .....	61
30.1. Aantal effectieve mandaten .....	61
30.2. Plaatsvervangers .....	61
30.3. Voorwaarden .....	62
30.4. Duur en einde van het mandaat .....	62
30.5. Bevoegdheden en werking .....	62
30.6. Verbintenissen .....	63
30.7. Faciliteiten .....	64
30.8. In geval van geschil .....	65
30.9. Bescherming tegen ontslag .....	65

## VOORWOORD

Kameraad

Deze brochure is jouw instrument, en zal je helpen bij het syndicaal werk in de betonindustrie.

Kan mijn werkgever mijn verplaatsingsvergoeding controleren? Heb ik recht op anciënniteitsverlof? Heb ik recht op een tegemoetkoming van het fonds? Kan ik met brugpensioen gaan? Of in tijdskrediet?

Met deze vragen word je op het terrein geconfronteerd. Deze brochure bevat alle afspraken die in de sector gemaakt zijn en is zo een hulpmiddel bij het beantwoorden van deze vragen (op ondernemingsvlak zijn er natuurlijk gunstiger afspraken mogelijk).

Tenslotte willen we ook nog meegeven dat de afspraken opgenomen in deze gids niet zomaar uit de lucht komen vallen. Zij zijn het resultaat van het syndicaal werk dat we samen voor de arbeiders van de betonindustrie realiseerden.

Wij wensen je veel succes met het syndicaal werk!

Sébastien Dupanloup  
Federaal secretaris



## 0. WAAR COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VINDEN?

Kort na het ondertekenen van de cao's, worden deze bij de griffie ingediend en geregistreerd. Alle sectorale cao's die na 1999 ondertekend werden, zijn online beschikbaar op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Je kan cao's zoeken via [deze link](#).

### 1. FUNCTIECLASSIFICATIE

#### Cao-arbeidsvoorwaarden van 14/12/2021, subsectie 1.1.

##### 1.1. Indeling van de arbeiders

De arbeiders worden in zes categorieën ingedeeld:

##### a) Productiepersoneel

###### Categorie 1: Hulparbeiders

De arbeiders die geen bijzondere kennis of voorafgaande opleiding hebben, doch enkel een oplettendheid en een gewoonte van arbeid welke zij kunnen verwerven door een aanpassingsperiode van minder dan vijftien dagen.

Deze arbeiders kunnen gemeenschappelijke vervoerapparaten gebruiken (kruiwagens, transpaletten met of zonder motor, drijfschoppen, duivels, wagentjes, loopwagentjes, roltransporteurs, enz.).

Dit zijn namelijk: de arbeiders tewerkgesteld aan het lossen en het behandelen van de grondstoffen, aan de voorbereiding van de wapeningen (puntlassers), aan het bevochtigen en het behandelen van de afgewerkte producten of van de producten tijdens de fabricatie, aan het opstapelen en het inpakken van de producten, aan het bergen ervan in magazijn, aan het laden van de afgewerkte producten, de begeleiders van vrachtwagens, enz.

De helpers van de geoefende arbeiders van tweede categorie worden eveneens in deze categorie ingedeeld.

Het aantal arbeiders dat een onderneming met het loon van de categorie "hulparbeiders" mag bezoldigen, is als volgt beperkt:

- indien de onderneming in totaal minder dan 10 arbeiders tewerkstelt: 0
- indien de onderneming in totaal van 10 tot 19 arbeiders tewerkstelt: 1
- indien de onderneming in totaal van 20 tot 29 arbeiders tewerkstelt: 2
- indien de onderneming in totaal van 30 tot 39 arbeiders tewerkstelt: 3
- enz.

###### Categorie 2: Geoefenden van tweede categorie

De arbeiders die in de eigenlijke fabricatie zijn betrokken en zij die verantwoordelijkheid en/of leiding hebben van productiemachines of van hijs- en behandelingstoestellen met titularis.

Dit zijn namelijk: de arbeiders die verantwoordelijk zijn voor het bereiden en het samenstellen van de mengsels, voor het bedienen van de tot dit doel gebruikte toestellen (meng-zeef-, droogmolens, kneedtoestellen, betonmolens, betoncentrales, enz.); de samenstellers van de wapeningen; de verantwoordelijken voor de triltafels, trilmachines, persen en andere gelijkaardige productietoestellen, voor het vervaardigen en afwerken van gegoten stukken uit beton of uit hersamengestelde steen, voor het vormgieten en het persen van cementtegels en tegels uit marmarmozaïek, voor het vormgieten van speciale stukken in marmerragglomeraten (traptreden, vensterbanken, enz.), voor het werk aan de zogenaamde automatische persen en aan de slijp- en polijsttoestellen, zonder deze te besturen voor het stoppen, het sorteren en het nazien van de producten, voor zaagmachines, voor het bedienen van spantoestellen; de titularissen van hijs- en behandelingstoestellen zoals "clarks", "liftrucks", kranen, automatische schoppen, rolbruggen; de vrachtwagenbestuurders, enz.

#### Categorie 3: Geoefenden van eerste categorie

De arbeiders van de vorige categorie waarvan de functies bijzondere hoedanigheden van aanpassing, initiatief en doorzicht, een langere en betere opleiding, een voortdurende gespannen aandacht in de uitvoering van het werk vereisen, wegens de belangrijkheid van het materieel dat zij moeten besturen en waarvoor zij verantwoordelijk zijn en de waarde van de grondstoffen die zij moeten aanwenden.

Dit zijn namelijk: de verantwoordelijken die de leiding hebben van de zogenaamde automatische persen en de geperfectioneerde slijp- en polijstmachines, enz.

De helpers van de arbeiders van deze categorie worden gelijkgesteld met de hulparbeiders of de geoefende arbeiders van tweede categorie, naargelang het werk dat zij verrichten.

#### Categorie 4: Vaklieden van tweede categorie

De arbeiders die minstens gedurende één jaar hun vak hebben uitgeoefend, nadat zij de daarmee in verband staande beroepsleergangen met vrucht hebben gevolgd; de arbeiders die minstens gedurende drie jaar hetzelfde vak hebben uitgeoefend en waarvoor beroepsleergangen bestaan; deze arbeiders moeten het bewijs leveren van een klaarblijkelijke praktische en technische kennis.

Dit zijn namelijk: de monteerders, bankwerkers, draaiers, booglassers, autogeenlassers, gereedschapmakers, boetseerders, elektriciens, schrijnwerkers, timmerlieden, metselaars, cementbezitters, mecaniciens, enz.

De helpers van de arbeiders van deze categorie worden opgenomen in één van de vorige drie categorieën, naargelang het werk dat zij verrichten.

#### Categorie 5: Vaklieden van eerste categorie

De arbeiders van de voorgaande categorie, die kunnen worden beschouwd als bijzonder geschoolden omwille van hun meer dan gemiddelde geschiktheid.

## **b) Schoonmaakpersoneel**

### Categorie 6: Kuismannen/kuisvrouwen

De werkgevers die geen beroep doen op extern schoonmaakpersoneel, kunnen arbeiders in dienst nemen die belast zijn met de schoonmaak van:

- kantoren en laboratoria;
- refters, keukens en dergelijke;
- sanitaire inrichtingen.

In geen geval zullen prestaties verricht worden die voorbehouden zijn aan personeel van de 5 hierboven omschreven categorieën.

De arbeiders die in dienst waren voor 1 juni 2005 en die reeds belast zijn met deze schoonmaakactiviteiten, zullen hun bestaande arbeids- en loonvoorwaarden behouden.

Back to top

## **2. ARBEIDSDUUR**

### **2.1. *Wekelijkse arbeidsduur***

#### **Cao van 2 mei 1984.**

De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur.

De wekelijkse arbeidsduur wordt over de eerste vijf dagen van de week verdeeld.

De tewerkstelling op zaterdag is toegelaten:

1. in de ondernemingen waar de arbeid in drie opeenvolgende ploegen is georganiseerd tot 16 uur;
2. mits akkoord van de betrokken werklieden:
  - in de ondernemingen waar de arbeid in twee opeenvolgende ploegen is georganiseerd tot 13 uur;
  - in de ondernemingen waar de arbeid niet met opeenvolgende ploegen is georganiseerd tot 12 uur.

### **2.2. *Afwijking van de wekelijkse arbeidsduur***

#### **Cao van 31 januari 1985.**

Conform artikel 20bis, ingelast bij artikel 76 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen in de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis berekend.

De dagelijkse arbeidsduur mag niet meer dan twee uur hoger of lager liggen dan deze voorzien in het arbeidsreglement van de onderneming, zonder dat deze negen uur mag overschrijden.

De wekelijkse arbeidsduur mag niet meer dan vijf uur hoger of lager liggen dan deze voorzien in het arbeidsreglement van de onderneming, zonder dat deze 45 uur mag overschrijden.

De rustdagen voorzien bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, komen als arbeidsduur in aanmerking voor de berekening van de arbeidsduur die over één jaar moet worden nageleefd.

Bij de berekening van de jaarlijkse arbeidsduur wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de bij art. 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van artikel 26, § 1, 1° en 2° van voornoemde wet.

Deze bepalingen kunnen slechts worden toegepast mits voorafgaand akkoord van de ondernemingsraad (OR) of, bij ontstentenis ervan, van de syndicale afvaardiging (SA), en dit ten minste één werkdag voor de aanplakking voorzien bij de wet. Bij gebrek aan akkoord wordt de beslissing zonder verwijl voorgelegd aan een beperkt paritair comité van het paritair subcomité voor de betonindustrie.

### **2.3. Arbeidsduurvermindering – compensatievakantiedagen Cao van 16 september 2009.**

In de loop van de periode tussen 1 januari en 31 december van het kalenderjaar worden twee bijkomende compensatievakantiedagen toegekend.

De toekenningsmodaliteiten van deze compensatievakantiedagen worden vastgesteld op ondernemingsvlak via de bestaande overlegorganen vóór 15 december van het voorafgaande kalenderjaar.

Bij ontstentenis van deze overlegorganen worden de dagen als volgt vastgelegd:

- vrijdag na Onze Lieve Heer Hemelvaart;
- 26 december (wanneer deze op een zondag of inactiviteitdag valt: de eerstvolgende werkdag).

Het recht op deze compensatievakantiedagen bij in- en uitdiensttreding is hetzelfde zoals voorzien in de wetgeving betreffende de feestdagen.

Deze compensatievakantiedagen worden vergoed, conform de wetgeving op de feestdagen (hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen).

### **2.4. Verhoging van het quotum overuren Cao van 14 december 2021**

De interne grens van de arbeidsduur die per kalenderjaar moet worden nageleefd, bedraagt 143 uur.

De arbeider heeft een individuele keuze om af te zien van inhaalrust voor overuren gepresteerd in het kader van buitengewone vermeerdering van werk en onvoorziene noodzakelijkheid van de arbeidswet, voor maximum 143 uren per kalenderjaar. De uren die niet worden ingehaald, zullen volledig worden uitbetaald in de maand waarin het overwerk wordt uitgevoerd.

De arbeider moet deze keuze hebben bekendgemaakt vooraleer de betaalperiode, tijdens welke de betreffende prestaties werden verricht, verstreken is.

De ondernemingen bepalen zelf op welke wijze de arbeiders hun keuze dienen bekend te maken bij de personeelsdienst of enige andere dienst die zou instaan voor de verwerking van de loongegevens.

De geldende informatie- en toelatingsprocedures van de arbeidswet dienen minutieus te worden nageleefd.

De werkgever dient meer bepaald vooraf het akkoord van de vakbondsafvaardiging en de toelating van de bevoegde ambtenaar van de Algemene Directie Toezicht op de

Sociale Wetten krijgen, wanneer er overuren wegens een buitengewone vermeerdering van werk moeten worden gepresteerd.

Voor overuren gepresteerd in het kader van een onvoorziene noodzakelijkheid, is het voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming vereist, of indien men in de onmogelijkheid is om het akkoord te vragen, is de mededeling achteraf noodzakelijk.

De bevoegde ambtenaar van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten wordt in beide gevallen ingelicht.

Ten gevolge van deze wijziging inzake overuren, dient de onderneming waarvan de arbeiders overuren presteren, jaarlijks een rapport op te maken waarin minstens volgende gegevens worden opgenomen:

- het totaal aantal gepresteerde overuren op jaarbasis;
- het totaal aantal overuren dat werd uitbetaald;
- het totaal aantal overuren dat werd ingehaald.

Dit rapport wordt overhandigd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis van een ondernemingsraad aan de syndicale afvaardiging.

Bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging moet het rapport door het personeel kunnen worden geraadpleegd. Het bericht met verwijzing naar de plaats waar dit rapport kan worden geraadpleegd, moet worden aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.

De ondernemingen zonder ondernemingsraad of syndicale afvaardiging, sturen eveneens een kopie van dit jaarlijkse rapport ter informatie aan de voorzitter van het paritair subcomité.

Bij onenigheid of moeilijkheden in de toepassing van deze cao zal de geschillencommissie van de sector zich uitspreken nadat de meest gereede partij dit bij haar aanhangig maakte.

De geschillencommissie zal binnen de maand die volgt op deze vraag haar advies aan de werkgever en betrokken arbeiders of hun vertegenwoordigers mededelen.

[Back to top](#)

### **3. LONEN EN PREMIES**

**Cao arbeidsvoorwaarden van 14 december 2021, subsectie 1.2. tot en met subsectie 1.5.**

Vanaf 1 november 2021 stijgen de minimum- en effectieve bruto uurlonen met € 0,08. De minimum- en effectieve ploegenpremies worden op dezelfde datum met 0,4 % verhoogd.

#### **3.1. Dit zijn de minimumlonen (+ ploegenpremies) op 1 april 2022**

<b>Categorieën</b>	<b>Lonen</b>
<b>hulparbeid(st)ers</b>	<b>17,1336</b>
<b>geofenden 2<sup>de</sup> cat.</b>	<b>17,2542</b>
<b>geofenden 1<sup>ste</sup> cat.</b>	<b>17,4705</b>
<b>vaklieden 2<sup>de</sup> cat.</b>	<b>17,8632</b>
<b>vaklieden 1<sup>ste</sup> cat.</b>	<b>18,4236</b>
<b>kuisman/kuisvrouw</b>	<b>15,2725</b>

<b>Ploegenpremies</b>	<b>Bedragen</b>
<b>ochtend- en namiddagploeg</b>	<b>0,9062</b>
<b>nachtploeg</b>	<b>2,7177</b>

#### **3.2. Stuk-, premie- of rendementswerk en studentenloon**

Het voor stuk-, premie- of rendementswerk te betalen loon wordt zo berekend dat de betrokken arbeiders minstens 12,5 % meer verdienen dan het effectief betaalde loon aan de werknemers van de categorie waartoe ze behoren.

Het staat de werkgever vrij de productie te bepalen die met stuk-, premie- of rendementswerk niet mag worden overschreden.

Het sectoraal minimumuurloon voor jobstudenten wordt vastgelegd op 70 % van het sectoraal minimumuurloon van de categorie hulparbeider, dat op dat moment van toepassing is.

#### **3.3. Ploegenarbeid en verschoven uurroosters**

Wanneer in ploegen wordt gewerkt, hebben de arbeiders, zonder onderscheid van leeftijd, per werkuur en voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, recht op betaling van een premie.

Het al of niet bestaan van een verschoven uurrooster hangt af van het normale daguurrooster zoals vastgesteld in het arbeidsreglement.

Een uurrooster wordt geacht verschoven te zijn wanneer het begin ervan minstens één uur valt vóór het begin van het normale daguurrooster of wanneer het einde ervan minstens één uur valt na het einde van dit uurrooster.

De arbeiders die werken volgens een verschoven uurrooster hebben, voor elk van de uren die zij presteren voor of na het normale daguurrooster, recht op de ploegpremie die overeenstemt met het ogenblik waarop deze uren gepresteerd worden.

Er is geen samenvoeging van de ploegenpremies voor verschoven uurrooster en de overlonen voor dezelfde uren.

### **3.4. Koppeling van de bezoldigingen aan het gezondheidsindexcijfer**

De sectorale uurlonen, de werkelijk uitbetaalde lonen, de lonen die geheel of gedeeltelijk per stuk, met premies of tegen rendement worden betaald, de ploegenpremies en de andere premies die een integrerend deel uitmaken van de lonen, worden gekoppeld aan het viermaandelijke gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer 106,66 (basis 2013 = 100).

De lonen en premies worden verhoogd met 2 % wanneer het viermaandelijke gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer volgende waarden bereikt:  
113,19 – 115,45 – enz.

De verhogingen ingevolge de schommelingen van het indexcijfer, hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op deze waarop het indexcijfer, dat de verhoging van de lonen en premies veroorzaakt, betrekking heeft. Eventuele verlagingen zullen niet worden toegepast.

### **3.5. Vorming en verloning intreders**

**Cao van 20 juni 2011 (registratienummer 105351/CO/106.02).**

Voor uitzendkrachten die aangeworven worden via dagcontracten kan dit intredersloon niet toegepast worden.

#### **Definitie intreder**

Onder intreder wordt verstaan een arbeider gerangschikt in de categorieën 1 tot en met 3 zoals bepaald in art. 2 van de cao arbeidsvoorwaarden met in totaal minder dan zes maanden anciënniteit in de sector.

#### **Voorwaarden vorming**

Tijdens de eerste zes maanden van zijn tewerkstelling in de sector wordt de intreder opgeleid. De inhoud van het opleidingsplan wordt schriftelijk bepaald en vormt een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

De werkgever moet een kopie van dit opleidingsplan binnen de 10 werkdagen neerleggen in het paritair subcomité 106.02, zoniet zal het opleidingsplan als onbestaande beschouwd worden en is deze cao niet van toepassing op de betreffende persoon.



Het opstellen van dit opleidingsplan gebeurt in overleg met de werknemersvertegenwoordigers.

In ondernemingen zonder een werknemersvertegenwoordiging zal een kopie van het opleidingsplan overgemaakt worden aan de regionale vakbondssecretarissen.

### **Loonvoorwaarden**

Indien de voorwaarden ingevuld zijn dan mag het uurloon gedurende maximum zes maanden tewerkstelling in een onderneming van de sector vastgelegd worden op 90 % van de in de onderneming voorziene verloning voor de desbetreffende categorie.

Na deze periode is het loon aan 100 % van toepassing.

[Back to top](#)

### **3.6. Toekenning van een eenmalige coronapremie Cao van 14 december 2021 (registratienummer 169346/CO/106.02).**

Een eenmalige coronapremie wordt toegekend aan de arbeiders die op 30 november 2021 in de onderneming in dienst zijn.

De coronapremie bedraagt maximaal € 400 en wordt berekend pro rata de periode in dienst tijdens de referteperiode van 1 december 2020 tot en met 30 november 2021.

Het gebruik van de consumptiecheque in elektronische vorm mag geen kosten voor de arbeider met zich meebrengen, tenzij bij diefstal of verlies van de drager.

De in overeenstemming met deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde coronapremie, verhoogd met de patronale bijdrage van 16,5 %, kan door de werkgever worden teruggevorderd bij het Sociaal Fonds van de Betonindustrie.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur vanaf 1 augustus 2021 tot 31 december 2022.

## **4. EINDEJAARSPREMIE**

### **Cao arbeidsvoorwaarden van 14 december 2021, sectie V.**

#### **4.1. Recht**

De arbeiders hebben recht op een eindejaarspremie voor zover zij op 15 december sinds minstens drie maanden in dienst zijn in de onderneming. Deze premie wordt uitbetaald tussen 16 en 20 december.

#### **4.2. Bedrag**

De eindejaarspremie is gelijk aan het rekenkundig gemiddelde van de sectorale minimumuurlonen voor de vijf productiecategorieën geldig op 1 december van het bewuste jaar, vermenigvuldigd met het aantal per maand gewerkte uren. Dit aantal wordt conventioneel vastgesteld op 164,66 uur in het regime van 38-urenweek.

Dit bedrag wordt verhoogd met een anciënniteitspremie van € 1,8592 per jaar dienst voor de eerste tien jaar dienst en met € 4,9579 per jaar vanaf het elfde jaar dienst in de onderneming.

#### **4.3. Volgende rechthebbenden ontvangen een premie pro rata:**

- bruggepensioneerde of gepensioneerde arbeiders;
- arbeiders die zelf de onderneming op rechtmatige wijze verlaten;
- ontslagen arbeiders, behalve om dringende redenen;
- rechthebbenden van de overleden arbeiders.

Hun anciënniteit wordt als volgt berekend:

- wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt vóór 16 juni wordt er rekening gehouden met de anciënniteit die zij op 16 december van het vorige jaar hadden;
- wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt vanaf 16 juni en later, wordt er rekening gehouden met de anciënniteit die zij op 16 december van dat jaar zouden hebben gehad, indien hun arbeidsovereenkomst geen einde had genomen.

De eindejaarspremie wordt aangepast in verhouding tot de werkelijk gepresteerde dagen in de loop van het refertedienstjaar.

Onder refertedienstjaar wordt verstaan de periode begrepen tussen 1 december van het vorige kalenderjaar en 30 november van het betrokken jaar.

De berekening gebeurt als volgt:

Het gewone volledige bedrag van de eindejaarspremie wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer 241 bedraagt en de teller het aantal effectief gepresteerde dagen.

Worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen:

- de 10 betaalde feestdagen;
- de dagen klein verlet;
- de dagen syndicale vorming tot een beloop van maximum vijf dagen per jaar;
- de dagen verlet omwille van een arbeidsongeval;

- de dagen verlet omwille van een beroepsziekte;
- de dagen verlet omwille van ziekte met een maximum van 65 dagen;
- de dagen verlet omwille van tijdelijke werkloosheid met een maximum van 85 dagen. Deze worden uitgebreid tot 120 dagen voor ondernemingen die afwijken van de wettelijke maximumduur van de werkloosheid voorzien in art. 51 par. 1 van de arbeidsovereenkomstenwet;
- recuperatie overuren;
- de twee compensatievakantiedagen;
- de dagen betaald educatief verlof voor beroepsopleiding.

#### **4.4. Langdurig zieken**

Langdurig zieken behouden hun recht op eindejaarspremie gedurende een periode die afhankelijk is van de anciënniteit in de onderneming:

- . 1 jaar dienst: 12 maanden;
- . 2 jaar dienst: 13 maanden;
- . 3 jaar dienst: 14 maanden;
- . 4 jaar dienst: 15 maanden;
- . 5 jaar dienst: 18 maanden;
- . 6 jaar dienst: 19 maanden;
- . 7 jaar dienst: 20 maanden;
- . 8 jaar dienst: 21 maanden;
- . 9 jaar dienst: 22 maanden;
- . 10 jaar dienst: 24 maanden;
- . 11 jaar dienst: 25 maanden;
- . 12 jaar dienst: 26 maanden;
- . 13 jaar dienst: 27 maanden;
- . 14 jaar dienst: 28 maanden;
- . 15 jaar en meer dienst: 30 maanden.

Worden aanzien als langdurig zieken: arbeiders die meer dan zes maanden ononderbroken afwezig zijn wegens ziekte.

Voor hen wordt de periode tussen de 65<sup>ste</sup> dag en het begin van de zevende maand gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen voor de berekening van de eindejaarspremie.

De in aanmerking te nemen anciënniteit is deze die bereikt is op de datum dat de betrokkene als zieke van lange duur beschouwd wordt.

Back to top

## **5. VERVOERSKOSTEN**

**Cao van 25 maart 2022.**

### **5.1. Openbaar vervoer**

Bij verplaatsing met het openbaar vervoer is de tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de gebruikelijke werkplaats gelijk aan 100 % van de dagtarieven, gepubliceerd in de hierna volgende tabel.

Het aantal te vergoeden kilometers is het aantal kilometers aangeduid op de vervoerbewijzen die door een of meerdere vervoerondernemingen worden afgeleverd.

Bij gebrek aan aanduiding, wordt als werkelijke afstand beschouwd de normale afstand langs de weg tussen woonplaats en werkplaats.

### **5.2. Eigen vervoersmiddelen**

Bij verplaatsing met andere middelen (eigen middelen), met uitzondering van de fiets, is de tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de gebruikelijke werkplaats, voor afstanden van vijf kilometer en meer, gelijk aan 75 % van de dagtarieven gepubliceerd in de hierna volgende tabel voor de overeenstemmende afstand.

De werkelijk afgelegde afstand is de normale afstand langs de weg tussen woonplaats en werkplaats.

### **5.3. Vervoer door de werkgever georganiseerd**

De arbeider kan beroep doen op vervoer door de werkgever georganiseerd, maar moet hij toch minimum vijf kilometer afleggen met een ander vervoermiddel, dan heeft hij voor die verplaatsing recht op de bovenvermelde vergoeding.

Als de werkgever zelf voor het vervoer zorgt met deelname in de kosten door de arbeider, mag deze deelname 50 % van de werkelijke kosten niet overschrijden.

### **5.4. Fiets**

Bij verplaatsing met de fiets, is de tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingskosten tussen de woonplaats en de gebruikelijke werkplaats, gelijk aan € 0,24 per kilometer.

De betrokken arbeiders dienen een schriftelijke verklaring op eer in te dienen om hun verplaatsing per fiets aan te tonen. De werkgever kan op ieder ogenblik de inhoud en de naleving van deze verklaring controleren. Het niet naleven ervan zal de schorsing van de vergoeding tot gevolg hebben.

De onderneming stelt een fluovest en fietshelm ter beschikking.

Praktische modaliteiten worden op ondernemingsvlak geregeld. De tussenkomst wordt minstens een maal per maand uitbetaald. Gunstigere afspraken in de ondernemingen blijven behouden.

[Back to top](#)

Afstand [Km]	Dagbedragen	
	100 % [€]	75 % [€]
0-3	2,33	-
4	2,54	-
5	2,72	2,04
6	2,91	2,18
7	3,07	2,30
8	3,26	2,44
9	3,42	2,57
10	3,61	2,71
11	3,77	2,83
12	3,96	2,97
13	4,12	3,09
14	4,31	3,23
15	4,47	3,35
16	4,66	3,49
17	4,82	3,61
18	5,01	3,75
19	5,17	3,88
20	5,35	4,02
21	5,52	4,14
22	5,70	4,28
23	5,82	4,37
24	6,05	4,54
25	6,17	4,63
26	6,40	4,80
27	6,52	4,89
28	6,75	5,06
29	6,87	5,15
30	7,10	5,33
31-33	7,33	5,50
34-36	7,80	5,85
37-39	8,26	6,20
40-42	8,61	6,46
43-45	9,08	6,81
46-48	9,54	7,16
49-51	10,01	7,51
52-54	10,24	7,68
55-57	10,59	7,94
58-60	10,83	8,12
61-65	11,29	8,47
66-70	11,87	8,90
71-75	12,34	9,25
76-80	12,80	9,60
81-85	13,27	9,95
86-90	13,74	10,30
	14,43	10,83

91-95	14,90	11,17
96-100	15,36	11,52
101-105	15,83	11,87
106-110	16,30	12,22
111-115	16,76	12,57
116-120	17,46	13,10
121-125	17,93	13,44
126-130	18,39	13,79
131-135	18,86	14,14
136-140	19,32	14,49
141-145	20,02	15,02
146-150		

*Eveneens geldig voor de berekening van de prijs voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC. De totale afstand mag niet korter zijn dan vijf kilometer. Afstanden NMBS beperkt tot 150 kilometer.*

## **6. VERGOEDING VAN DE KOSTEN VOOR VERPLAATSING, HUISVESTING EN MAALTIJDEN BIJ TEWERKSTELLING OP EEN ONGEWONE PLAATS**

### **Cao arbeidsvoorwaarden van 14 december 2021, sectie III.**

Wanneer de werkgever de arbeider opdraagt zich van de onderneming of werf naar een andere werkplaats te begeven, draagt de werkgever de verplaatsingskosten. Bij dienstverplaatsingen met een eigen vervoermiddel ontvangt de arbeider een vergoeding van € 0,3707 (bedrag op 1 juli 2021) per werkelijk afgelegde kilometer.

Deze vergoeding wordt geïndexeerd in dezelfde mate en op hetzelfde ogenblik als de officiële schaal die door de Administratie van de FOD Financiën wordt toegepast ten aanzien van haar ambtenaren.

Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met bestaande gunstiger regelingen op ondernemingsvlak. In ondernemingen waar evenwel gunstigere maatregelen bestaan, blijven die behouden.

Wanneer de arbeider op een werf werkt die zo ver van de woonplaats is verwijderd dat hij onmogelijk dagelijks naar huis kan gaan, is de werkgever verplicht hem naar behoren voeding en huisvesting te verstrekken.

De werkgever kan zich van deze verplichting kwijten door een forfaitaire uitkering voor huisvesting en voor voeding te betalen van € 36,5703 per werkdag (bedrag op 1 december 2021).

Dit bedrag wordt aan het gezondheidsindexcijfer aangepast, in dezelfde mate en op hetzelfde ogenblik als de aanpassing van de lonen en premies aan het gezondheidsindexcijfer.

[Back to top](#)

## 7. KLEIN VERLET

Cao van 11.05.1995.

Cao van 19.05.1999.

De werknemers hebben recht om op het werk afwezig te blijven met behoud van loon ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor het vervullen van bepaalde verplichtingen of opdrachten. De algemene wetgeving is aangevuld met het akkoord voor de sector.

Samenwonenden worden gelijkgesteld met gehuwden voor zover het samenwonen sedert ten minste zes maanden geformaliseerd is bij de personeelsdienst of de verantwoordelijke voor het personeelsbeheer van de onderneming.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
Huwelijk van de werknemer.	Twee dagen naar keuze van de werknemer binnen de week waarin de gebeurtenis zich voordoet, of tijdens de volgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of de echtgenoot, (of van de wettelijk samenwonende), van een (schoon)broer, een (schoon)zuster, van de (schoon/stief)vader, van de (schoon/stief)moeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.
Priesterwijding of toetreding tot een klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot (of van de wettelijk samenwonende, van een (schoon)broer, een (schoon)zuster van de werknemer.	De dag van de plechtigheid.
Geboorte van een kind van de werknemer - "Vaderschapverlof".	Tien dagen naar keuze van de werknemer binnen de vier maanden vanaf de bevalling.  De eerste drie dagen worden door de werkgever betaald, de zeven volgende worden door de mutualiteit vergoed.
Overlijden van de echtgenoot (of van de wettelijk samenwonende), van een kind van de werknemer, van zijn echtgenoot (of van de wettelijk samenwonende), van de werknemer.	Tien dagen, waarvan drie naar keuze van de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden, en eindigt op de dag van de begrafenis. En zeven andere dagen op te nemen in het jaar volgend op het overlijden.



Overlijden van de (schoon/stief)vader, de (schoon/stief)moeder van de werknemer.	Drie dagen naar keuze van de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden, en eindigt op de dag van de begrafenis.
Overlijden van een (schoon)broer, een (schoon)zuster, een (over)grootvader, een (over)grootmoeder, van een (achter)kleinkind, van een schoonzoon of een schoondochter die bij de werknemer inwoont. (*)	Twee dagen naar keuze van de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden, en eindigt op de dag van de begrafenis.
Overlijden van een (schoon)broer, een (schoon)zuster, een (over)grootvader, een (over)grootmoeder, van een (achter)kleinkind, van een schoonzoon of een schoondochter die <u>niet</u> bij werknemer inwoont. (*)	De dag van de begrafenis.
Plechtige communie van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) (of van de wettelijk samenwonende, of, deelname van een kind van de werknemer, van zijn echtgeno(o)t(e) (of van de wettelijk samenwonende) aan het feest voor de vrijzinnige jeugd wanneer dit feest wordt georganiseerd.	De werknemer heeft recht op één dag klein verlet omwille van de plechtige communie of deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van zijn kind of van een kind van zijn echtgeno(o)t(e). De werknemer kan deze afwezigheidsdag kiezen in de week die de ceremonie voorafgaat of in de week die erop volgt.
Verblijf van een werknemer-milicien in een centrum voor rekrutering en selectie of in een militair hospitaal na zijn aanmelding bij dit centrum, of  verblijf van een werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst.	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.
Deelname aan een vergadering van een familieraad die door de vrederechter werd bijeengeroepen.	De nodige tijd met een maximum van één dag.
Zetelen in een jury, oproeping als getuige voor een rechtbank, persoonlijk verschijnen op bevel van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
Uitoefenen van de functie van bijzitter in een hoofdstembureau of een enig	De nodige tijd.

stembureau bij parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	
Uitoefenen van de functie van bijzitter in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor het Europees Parlement.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
Uitoefenen van de functie van bijzitter in een hoofdstembureau voor stemopneming bij parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
Adoptie van een kind door de werknemer ("adoptie verlof").	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maximum zes weken bij adoptie van een kind jonger dan drie jaar;</li> <li>- Maximum vier weken bij adoptie van een kind tussen drie jaar en acht jaar.</li> </ul> <p>De eerste drie dagen worden door de werkgever betaald, de volgende dagen door de mutualiteit.</p>

(\* ) Schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld met de schoonbroer, schoonzuster, grootvader en grootmoeder van de werknemer.

Voorwaarden :

- De werkgever verwittigen of indien dit niet mogelijk is de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.
- Het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.
- Enkel recht op loon wanneer het klein verlet samenvalt met een dag waarop normaal gewerkt wordt.
- De werknemer heeft recht op het loon dat hij zou ontvangen hebben indien hij normaal had gewerkt.

Back to top

## 8. JAARLIJKSE VAKANTIE

De collectieve vakantie wordt elk jaar vastgelegd in het paritair subcomité. Hiervan afwijken kan slechts onder welbepaalde voorwaarden.

Met enerzijds het akkoord van het ondernemingshoofd, en anderzijds dat van de ondernemingsraad (OR), of bij ontstentenis van een OR dat van de syndicale afvaardiging (SA), of bij ontstentenis van de SA dat van de meerderheid van de betrokken arbeiders, kan er worden beslist om in de onderneming bijkomende collectieve vakantiedagen vast te leggen.

Een afwijking van de collectief vastgelegde data kan worden toegestaan door een beperkt comité ingesteld door het paritair subcomité.

De onderneming die een afwijking wil verkrijgen, voor alle personeelsleden of een deel ervan, moet het akkoord van het betrokken personeel krijgen. De aanvraag moet vóór 1 juni worden ingediend bij de patronale organisatie, die gelast is de aanvraag bij het Beperkt Comité aanhangig te maken.

De aanvraag moet volgende punten bevatten:

- . de data die de oorspronkelijke data vervangen;
- . de reden van de vervanging;
- . indien het een gedeelte van het personeel betreft, de naam van de betrokkenen;
- . een kopie van het ondertekende advies van de OR of de SA of de meerderheid van de betrokken arbeiders.

De collectieve vakantiedata voor 2022 zijn:

- drie opeenvolgende weken vast te leggen op ondernemingsvlak en te nemen tussen maandag 11 juli 2022 en vrijdag 5 augustus 2022;
- de feestdag van zaterdag 1 januari 2022 wordt op maandag 31 oktober 2022 genomen;
- de feestdag van zondag 1 mei 2022 wordt op maandag 2 mei 2022 genomen;
- de feestdag van zondag 25 december 2022 wordt op maandag 26 december 2022 genomen.

[Back to top](#)

## **9. ANCIENNITEITSVERLOF**

### **Cao arbeidsvoorwaarden van 14 december 2021, sectie VII.**

Voor de arbeiders met een bedrijfsanciënniteit van 18 jaar, wordt jaarlijks één betaalde dag anciënniteitsverlof toegekend. Voor de arbeiders met een sectoranciënniteit van 23 jaar, wordt jaarlijks een tweede betaalde dag anciënniteitsverlof toegekend.

Deze worden een eerste keer toegekend in het jaar waarin de betrokken arbeider de vereiste anciënniteit bereikt.

[Back to top](#)

## **10. TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN**

**Cao's van 25 maart 2022.**

**Cao 1 Stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.**

**Cao 2 Aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbaan.**

### **10.1. Uitsluitingen**

In uitvoering van de NAR cao nr. 103 laat deze collectieve arbeidsovereenkomst de mogelijkheid om enkel leidinggevenden uit te sluiten, mits dit opgenomen wordt in een bedrijfs-cao.

### **10.2. Tijdskrediet of loopbaanvermindering met motief**

De arbeiders hebben de mogelijkheid om 51 maanden tijdskrediet of loopbaanvermindering met motief zorg op te nemen in voltijds tijdskrediet of in halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering.

De arbeiders hebben de mogelijkheid om 36 maanden tijdskrediet of loopbaanvermindering met motief opleiding op te nemen in voltijds tijdskrediet of in halftijdse of 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering.

### **10.3. Landingsbanen**

Belangrijke: het recht op tijdskrediet landingsbaan verschilt van het recht op RVA-uitkeringen. Het is niet langer mogelijk om vóór de leeftijd van 55 jaar een recht op tijdskredietuitkeringen landingsbaan te genieten. Er zijn echter andere vormen van uitkeringen en tijdskrediet met motief. We raden je aan de RVA-fiche T162 "Het tijdskrediet landingsbaan – Recht op onderbrekingsuitkeringen" te raadplegen (zie [hier](#) of op [www.rva.be](http://www.rva.be)).

1. In uitvoering van artikel 8, § 3 van de NAR cao nr. 103, hebben arbeiders het recht om, vanaf de leeftijd van 50 jaar, hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen ten belope van één dag of twee halve dagen per week indien ze voldoen aan één van volgende voorwaarden:

- Daaraan voorafgaand actief te zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens vijf jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens zeven jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- Daaraan voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

Deze periode moet opgenomen worden per minimumperiode van zes maanden.

2. In uitvoering van artikel 3 van de NAR cao nr.156, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, § 1 van de NAR cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014.

3. In uitvoering van artikel 3 van de NAR cao nr. 156, wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar vastgesteld voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, § 1 van de NAR cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014.

#### **10.4. Aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbaan**

##### 1. Rechthebbenden

De arbeiders die genieten van een 1/5<sup>de</sup> of 1/2<sup>de</sup> landingsbaan met onderbrekingsuitkering (RVA) vanaf 55 jaar of later, hebben recht op een aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbaan betaald door het Sociaal Fonds van de Betonindustrie.

De arbeiders die genieten van een 1/5<sup>de</sup> of 1/2<sup>de</sup> landingsbaan met onderbrekingsuitkering (RVA) vanaf 60 jaar of later, hebben recht op een aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbaan betaald door het Sociaal Fonds van de Betonindustrie.

Het recht op een aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbaan vervalt voor de maanden waarin de arbeiders recht hebben op een blijfpremie op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2011 betreffende de blijfpremie (n° 131265/CO/106.02).

##### 2. Bedrag en duur

De aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbaan bedraagt € 30,00 bruto per maand.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend per volledige kalendermaand vanaf januari 2022 tot en met december 2022 voor zover de betrokken arbeider voor deze kalendermaanden aan de voorwaarden voldoet.

##### 3. Aanvraag

De arbeider dient zijn aanvraag voor een aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbaan schriftelijk in te dienen bij het Sociaal Fonds van de Betonindustrie.

Deze schriftelijke aanvraag gebeurt via het voorgeschreven formulier, beschikbaar op de website van het Sociaal Fonds ([www.fondsbeton.be](http://www.fondsbeton.be)). De arbeider voegt bij zijn aanvraag de nodige documenten, zoals omschreven in het aanvraagformulier.

De aanvraag moet worden ingediend voor 30 juni 2023 (uiterste datum). Het Sociaal Fonds onderzoekt of de aanvraag voldoet aan de voorwaarden.

##### 4. Betaling

Het Sociaal Fonds van de Betonindustrie betaalt de aanvullende vergoeding bij tijdskrediet landingsbaan per maand op de bankrekening van de rechthebbende, in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de onderbrekingsuitkering (RVA).

#### 5. Betwistingen

De raad van beheer van het Sociaal Fonds van de Betonindustrie spreekt zich uit over eventuele betwistingen in verband met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### 6. Evaluatie

De raad van beheer van het Sociaal Fonds van de Betonindustrie evalueert de werking en de praktische modaliteiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor 31 december 2022.

### **10.5. Organisatieregels**

De arbeiders die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over vijf of meer dagen hebben eveneens recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering. De sociale partners laten het aan de onderneming over om de nadere regels te bepalen voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

In uitvoering van de NAR-cao nr. 103, wordt de bedoelde drempel verhoogd met 4 % voor de werknemers van 50 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen. De arbeiders van 55 jaar en ouder die hun arbeidsprestaties met 1/5<sup>de</sup> verminderen worden niet meegeteld voor de drempelberekening.

De werkgever zal de vakbondsafvaardiging raadplegen in geval van niet vervanging van een werknemer die gebruik maakt van één van deze stelsels van tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen.

Stelsels van tijdskrediet, loopbaanvermindering of landingsbanen die reeds in werking zijn voor het afsluiten van deze cao blijven behouden evenals gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau.

De arbeiders kunnen gebruik maken van de aanmoedigingspremies voor zorgkrediet, opleidingskrediet, landingsbanen, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, tijdskrediet 1/5<sup>de</sup> of halftijds, toegekend door de Gewesten of de Gemeenschappen, en van eventueel bijkomende maatregelen.

Back to top

## **11. WERK- EN INKOMENSZEKERHEID**

### **Cao arbeidsvoorwaarden van 14 december 2021, sectie II.**

Om de werk- en inkomenszekerheid maximaal te garanderen, en rekening houdend met de herhaalde tussenkomsten van de overheid ten gunste van het personeel dat het slachtoffer kan worden van afdankingsmaatregelen, nemen de partijen volgende regelingen aan om de problemen van de werk- en inkomenszekerheid in de sector van de betonindustrie op te vangen.

Wanneer de activiteit afneemt, en alvorens tot afdankingen over te gaan, voeren de ondernemingen een stelsel van beurtwerkloosheid in, voor zoveel mogelijk arbeiders en in zoverre dit verenigbaar is met de individuele kwalificaties en de noodwendigheid van de werkorganisatie.

Indien de herstructureringsmaatregelen van de onderneming afdankingen onafwendbaar maken, onderzoeken de werkgevers met hun syndicale afvaardiging (regionale vakbondssecretarissen en afgevaardigden) de toestand grondig, alvorens tot een beslissing over te gaan; meer in het bijzonder streven zij alle mogelijkheden van herklassering en wederaanpassing na.

Het werk dat normaal verricht wordt door de arbeiders die tijdelijk werkloos gesteld worden, mag door de onderneming niet aan derden worden uitbesteed tijdens de duur van de tijdelijke werkloosheid.

[Back to top](#)



## **12.MELDINGSPLICHT VAN CONTRACTEN VAN BEPAALDE DUUR EN CONTRACTEN VAN UITZENDARBEID**

### **Cao arbeidsvoorwaarden van 14 december 2021, sectie VI.**

Behoudens wettelijke of conventionele schikkingen die andere verplichtingen opleggen (bv. voorafgaande toestemming), moeten de ondernemingen die arbeiders aanvaarden met een contract voor bepaalde duur of beroep doen op uitzendarbeiders vooraf de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis daarvan de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis stellen. In dringende gevallen moet deze kennisgeving binnen de acht dagen na de afsluiting van de contracten gebeuren.

Bij niet-naleving van de hiervoor vermelde procedure wordt het interim-contract een overeenkomst van onbepaalde duur met de "gebruiker".

In geval van tewerkstelling van arbeiders onder voormelde contracten, dienen de ondernemingen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden en eigen aan de sector integraal toe te passen en dit onverminderd de wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.

Opeenvolging van contracten voor bepaalde duur of van uitzendcontracten in éénzelfde onderneming geeft recht aan de arbeiders op de voorwaarden voortvloeiend uit de gecumuleerde anciënniteit in de onderneming.

De sociale partners ijveren voor werkzekerheid binnen de sector en zullen zoveel als mogelijk contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid, onderaanneming en dagcontracten beperken.

Bij daling van de productie of economische activiteit zal de onderneming het werk dat gebruikelijk door de arbeiders van de onderneming gebeurt niet laten uitvoeren door het inzetten van interims of onderaannemingen.

[Back to top](#)

### **13. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID ECONOMISCHE REDENEN** **KB d.d. 24/02/2022 (publicatie in B.S. 23/03/2022).**

Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst, mits ervan kennis wordt gegeven door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de aanplakking niet inbegrepen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere werkloos gestelde werkmán, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen.

De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag vier maanden niet overschrijden. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.

Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermeldt de in artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst ingaat, de datum waarop deze schorsing een einde neemt, alsook de data waarop de werklieden werkloos worden gesteld.

[Back to top](#)

## **14. BESTAANSZEKERHEID**

### **Cao arbeidsvoorwaarden van 14 december 2021, sectie IV.**

Onverminderd de verplichting van de werkgever ingevoerd door artikel 7 van de wet van 12 april 2011, om per dag van tijdelijke werkloosheid een toeslag toe te kennen van ten minste € 2,00 per dag, kunnen de arbeiders aanspraak maken op een daguitkering voor bestaanszekerheid zodra zij tijdelijk werkloos worden gesteld zonder dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd en voor zover zij minstens twee weken dienst hebben in de onderneming.

#### **14.1. Aantal dagen**

De arbeiders hebben recht op maximum vijftientig uitkeringen gedurende de periode van 1 april van het kalenderjaar tot 31 maart van het volgende jaar.

Het aantal uitkeringen wordt op 120 per periode gebracht voor ondernemingen die in deze periodes afwijken van de maximumduur van de werkloosheid voorzien in art. 51, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze kredieten zijn niet overdraagbaar na de vervaldatum.

Nochtans, hebben de arbeiders met minder dan één jaar anciënniteit op 1 april slechts recht op zeven uitkeringen per volledige of begonnen maand op datum van de in werkloosheidsstelling te rekenen vanaf de datum van indiensttreding.

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst om reden van staking, wordt het recht op de uitkeringen verminderd naar rato van één uitkering per vier stakingsdagen.

#### **14.2. Bedrag**

Vanaf 1 november 2021 bedraagt het bedrag van de dagelijkse uitkering voor bestaanszekerheid € 11,39.

Vanaf 1 november 2021, wanneer de dagen tijdelijke werkloosheid niet voortspuiten uit een schorsing van de arbeidsovereenkomst om economische redenen (art. 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), betaalt de werkgever bovendien aan de arbeiders een bijkomende dagvergoeding van € 8,67.

Bovendien moet de werkgever aan de arbeiders die bestaanszekerheid genieten de werkelijk door hen gedragen kosten van het abonnement met betrekking tot het openbaar vervoer, naar rato van de om reden van werkloosheid niet gewerkte dagen, terugbetalen.

#### **14.3. Betaling**

De werkgever betaalt de uitkeringen op de normale dagen van de uitbetaling van het loon.

#### **14.4. Werkhervatting**

De arbeiders die recht hebben op de uitkeringen moeten hun werk onmiddellijk hervatten wanneer de werkgever erom verzoekt, of bij het verstrijken van de wettelijke opzeggingstermijn die zij moeten naleven tegenover een andere werkgever, indien zij

gedurende de periode van werkloosheid een andere arbeidsovereenkomst hebben gesloten.

#### **14.5. Verlies van het recht**

De arbeiders verliezen hun recht op bestaanszekerheid in geval:

- de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende de periode van werkloosheid;
- de arbeider de arbeidsovereenkomst opzegt vóór de betalingsdatum van de uitkeringen of van het saldo van de uitkeringen;
- de termijn om het werk te hervatten niet wordt nageleefd;
- van staking of lock-out.

#### **14.6. Geschillen**

Alle geschillen betreffende de interpretatie van de bepalingen van deze sectie IV kunnen voor bemiddeling aan een beperkt comité van het paritair subcomité voor de betonindustrie worden voorgelegd.

[Back to top](#)

## **15. OUTPLACEMENT**

**Cao van 26 februari 2018 (registratienummer 145204/co/106.02).**

### **15.1. Rechthebbenden**

Komen in aanmerking voor een outplacementbegeleiding georganiseerd door het Sociaal Fonds van de Betonindustrie (SFBI), de arbeiders:

- 1° die op het ogenblik waarop het ontslag wordt gegeven de leeftijd van 40 jaar hebben bereikt of 15 jaar anciënniteit in het bedrijf hebben, en die;
- 2° minstens één jaar in dienst zijn van de onderneming op het ogenblik van hun ontslag, en waarvan;
- 3° het ontslag werd betekend om een economische reden.

Het recht op outplacement kan worden uitgebreid tot arbeiders jonger dan 40 jaar, op voorwaarde dat dergelijke begeleiding het voorwerp uitmaakt van een akkoord op ondernemingsvlak in geval van herstructurering of bij sluiting of faling van de onderneming.

### **15.2. Aanvraagprocedure**

De ontslagen arbeider dient zijn aanvraag tot outplacement schriftelijk in te dienen bij het SFBI, ten laatste binnen de maand nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

Deze schriftelijke aanvraag gebeurt via een voorgeschreven formulier, beschikbaar op haar website ([www.fondsbeton.be](http://www.fondsbeton.be)).

De arbeider voegt bij zijn aanvraag de nodige documenten zoals omschreven in het aanvraagformulier.

Het SFBI onderzoekt de aanvraag en indien de aanvraag voldoet aan de voorwaarden legt het SFBI contact tussen de arbeider en de dienstverlener.

### **15.3. Inhoud van het outplacement**

§ 1

De dienstverlener biedt aan de ontslagen arbeider ontslagbegeleiding aan in drie fasen.

De eerste fase (een termijn van vier maanden begeleiding) houdt in:

- kennismaking en psychologische begeleiding voor het verwerken van het ontslag en het opmaken van een balans voor de arbeider;
- sollicitatietraining en het geven van hulp bij het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking;
- opvolging en ondersteuning bij sollicitaties.

Het kennismakingsgesprek is vrijblijvend voor de arbeider, maar het is echter een essentiële stap voor de arbeider in het verwerkingsproces van het ontslag.

Indien de arbeider binnen de eerste fase geen betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een tweede fase (de daaropvolgende termijn van twee maanden).

Indien de arbeider op het einde van de tweede fase geen nieuwe betrekking heeft gevonden of geen zelfstandige activiteit heeft aangevat, wordt de begeleiding voortgezet gedurende een derde fase (de daaropvolgende termijn van zes maanden).

## § 2

De outplacementbegeleiding kan zowel individueel als collectief worden aangeboden.

De collectieve begeleiding wordt georganiseerd in groepen arbeiders van minimum vier tot maximum 12 deelnemers.

De keuze van individuele al dan niet collectieve begeleiding hangt af van het aantal ingeschreven arbeiders op een bepaald tijdstip.

### **15.4. Plichten van de arbeider**

Om recht te hebben op de eerste fase verbindt de ontslagen arbeider zich ertoe, van zodra mogelijk, zich bij de VDAB/ACTIRIS/FOREM in te schrijven als werkzoekende en hiervan het bewijs te leveren. Om in de volgende fase recht te hebben op verdere opvolging en begeleiding, verbindt de ontslagen arbeider zich ertoe te goeder trouw mee te werken aan de begeleiding en de aangeboden opleidingen te volgen.

Zodra de arbeider zonder voldoende rechtvaardiging bij één van deze stadia afwezig is, vervalt het recht op iedere verdere sectorale ontslagbegeleiding.

De begeleiding wordt eveneens stopgezet zodra de arbeider een nieuwe betrekking in loondienst of als zelfstandige heeft gevonden.

Wanneer de arbeider een nieuwe betrekking heeft gevonden, doch deze verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding worden hervat in de fase waar ze was onderbroken.

### **15.5. Plichten van de werkgever**

De werkgever dient de ontslagen arbeider schriftelijk te informeren over het bestaan van het sectoraal aanbod, uiterlijk op de laatste werkdag van de ontslagen arbeider.

### **15.6. Herstructurering**

Voor arbeiders betrokken bij een herstructurering of een sluiting van de onderneming kunnen de aanvraag en de uitvoering van het outplacementproject worden gecentraliseerd in uitvoering van het herstructureringsplan.

In zulk geval kan de raad van beheer van het SFBI, op voorstel van de partijen betrokken bij dit herstructureringsplan, afwijken van de voorwaarden inzake leeftijd, anciënniteit, duurtijd en stadia.

Voor de herplaatsing van de arbeider die werd ontslagen ten gevolge van een faillissement of door een onderneming erkend als een bedrijf in moeilijkheden, zal de Raad van Beheer van het SFBI beroep doen op de publieke middelen die daarvoor ter beschikking worden gesteld (bv. Sociaal Interventiefonds).

### **15.7. Kosten**

#### § 1

Het SFBI neemt de kosten ten laste voor aanvragen zoals bedoeld in artikel 3 van deze cao.

#### § 2

In afwijking van §1, neemt het SFBI de kosten niet ten laste in de gevallen waar de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de

wet van 3 juli 1973 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van minstens 30 weken hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

In dit geval, rekent de dienstverlener de kosten rechtstreeks aan aan de werkgever.

§ 3

Het blijft een soevereine beslissing van het SFBI om tussen te komen in de kosten; dit zal dossier per dossier bekeken worden.

Indien er een tussenkomst is, zal deze maximum de helft van het wettelijk sanctioneringsbedrag bedragen ongeacht de gekozen dienstverlener.

### **15.8. Begeleiding tijdens de opzegtermijn**

Wanneer de outplacementbegeleiding plaatsheeft tijdens de opzeggingstermijn, worden de begeleidingsuren aangerekend op de tijd dat de arbeider op grond van artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken.

### **15.9. Algemene bepalingen**

De ondertekenaars van deze overeenkomst verklaren dat door het invoeren van deze sectorale outplacementbegeleiding aan de wettelijke en conventionele verplichtingen van de werkgevers van de sector van de betonindustrie wordt voldaan.

Toekenning van deze outplacementbegeleiding doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten in verband met het ontslag noch aan de aanvullende voordelen die door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten worden verleend.

De sectorale outplacementbegeleiding wordt slechts aangeboden voor zover de dienstverlener waarop de sector een beroep zal doen de verbintenissen naleeft die hem krachtens de desbetreffende regeling worden opgelegd.

### **15.10. Geschillen**

Alle geschillen betreffende de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen voor bemiddeling worden voorgelegd aan een beperkt comité van het paritair subcomité voor de betonindustrie.

Neem hiervoor contact op met je lokale AC-afdeling.

Back to top

## **16. STELSLS WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)**

Onder een aantal voorwaarden hebben oudere arbeiders bij ontslag recht op een bedrijfstoelage in kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage. Dit betekent dat zij naast de werkloosheidsvergoeding, maandelijks een aanvullende vergoeding ontvangen van het Sociaal Fonds voor de Betonindustrie (SFBI).

De betonsector voorziet drie sectorspecifieke stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage. Ze zijn alle drie van toepassing tot en met 30 juni 2023.

## **17. TOEKENNING VAN EEN BEDRIJFSTOESLAG BIJ HET STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP 59 JAAR MET 40 JAAR LOOPBAAN**

Cao van **14 december 2021**

Opmerking: er zijn drie aparte cao's. Een voor de SWT stricto sensu en twee cao's over de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

### **17.1. Rechthebbenden**

Komen in aanmerking, de arbeiders:

- 1) die in de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 worden ontslagen, behalve om dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die gedurende deze periode en uiterlijk op het ogenblik van het einde van hun arbeidsovereenkomst, 60 jaar of ouder zijn,  
En die :
- 2) uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, en die;
- 3) recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkeringen, en die;
- 4) uiterlijk op het ogenblik van het einde van hun arbeidsovereenkomst een anciënniteit van ten minste vijf jaar arbeid in loondienst kunnen bewijzen in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid van het PSC 106.02 vallen, tijdens de laatste vijf jaar voorafgaande het einde van hun arbeidsovereenkomst.

SWT: algemene voorwaarden  
[Back to top](#)



## **18. TOEKENNING VAN EEN BEDRIJFSTOESLAG BIJ HET STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP 59 JAAR MET 20 JAAR NACTARBEID OF EEN ZWAAR BEROEP**

**Cao van 14 december 2021.**

Opmerking: er zijn drie aparte cao's. Een voor de SWT stricto sensu en twee cao's over de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

### **18.1. Rechthebbenden**

Komen in aanmerking, de arbeiders:

1° die worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, gedurende de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, en die gedurende deze periode en uiterlijk op het ogenblik van het einde van hun arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn,

en die:

2° uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van minstens 33 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden en die;

3° uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden als loontrekkende kunnen laten gelden van minstens 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de cao nr. 46 (nachtarbeid),

of die uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden als loontrekkende kunnen laten gelden van minstens vijf jaar gedurende de laatste 10 kalenderjaren, of minstens zeven jaar gedurende de laatste 15 kalenderjaren, in een zwaar beroep, en die;

4° recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkeringen, en die;

5° uiterlijk op het ogenblik van het einde van hun arbeidsovereenkomst een anciënniteit van ten minste vijf jaar arbeidersdienst kunnen bewijzen in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid van het PSC 106.02 vallen, tijdens de laatste 5 jaar voorafgaande het einde van hun arbeidsovereenkomst.

### **18.2. Als "zwaar beroep" wordt beschouwd:**

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens drie uur en minimumprestaties van zeven uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de cao nr. 46 (nachtarbeid).

SWT: algemene voorwaarden

[Back to top](#)

## **19. TOEKENNING VAN EEN BEDRIJFSTOESLAG BIJ HET STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT) OP 58 JAAR MET MEDISCHE REDEN**

**Cao van 14 december 2021.**

### **19.1. Rechthebbenden**

Komen in aanmerking, de arbeiders:

1° die gedurende de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023 worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die;

2° gedurende de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2023 en uiterlijk op het ogenblik van het einde van hun arbeidsovereenkomst, 58 jaar of ouder zijn, en die;

3° uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van minstens 35 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, en die;

4° het bewijs kunnen leveren, in de zin van de cao nr. 150, van hun statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid of van werknemers met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken, en die;

5° recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkeringen, en die;

6° uiterlijk op het ogenblik van het einde van hun arbeidsovereenkomst een anciënniteit van ten minste vijf jaar arbeidersdienst kunnen bewijzen in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid van het PSC 106.02 vallen, tijdens de laatste vijf jaar voorafgaande het einde van hun arbeidsovereenkomst.

Algemene voorwaarden

[Back to top](#)

## **20. VOLGENDE BEPALINGEN ZIJN VAN TOEPASSING VOOR ALLE SWT'S:**

### **20.1. Overlegprocedure**

Vooraleer over te gaan tot het ontslag, overlegt de werkgever met de betrokken arbeider en wint hij het advies in van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan van de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis daarvan van de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

De betekening van het ontslag gebeurt binnen de zeven kalenderdagen volgend op het tijdens dit overleg getroffen gemeenschappelijk besluit.

### **20.2. Aanvang en einde**

Het SWT gaat in op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Het SWT vervalt:

- 1° bij overlijden van de gerechtigde;
- 2° wanneer het wettelijk pensioen ingaat.

### **20.3. Bedrag**

De bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloan en de werkloosheidsuitkering.

Het netto-referteloan is gelijk aan het bruto-maandloon zoals bepaald in de cao nr. 17 verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen en de fiscale inhouding. De persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen worden berekend op basis van het brutoloon aan 100 %.

Het netto-refertemaandloon wordt berekend rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

Het bruto-maandloon wordt als volgt bepaald:

1° het omvat de contractuele premies die rechtstreeks zijn gebonden aan de door de arbeider verrichte prestaties waarop inhoudingen voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt. Het omvat ook de voordelen in natura die aan inhoudingen voor sociale zekerheid zijn onderworpen. Daarentegen worden de premies of vergoedingen die als tegenwaarde van werkelijke kosten worden verleend, niet in aanmerking genomen.

2° voor de per maand betaalde arbeider wordt het loon verdiend in de refertemaand, bepaald in 6° van deze paragraaf, als brutoloon beschouwd.

3° voor de arbeider die niet per maand wordt betaald, wordt het bruto-maandloon berekend op grond van het normale uurloon. Het normale uurloon wordt bekomen door het loon van de normale arbeidsprestaties van de refertemaand te delen door het aantal normale arbeidsuren die tijdens deze periode werden verricht. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren dat is bepaald bij de wekelijkse arbeidsregeling van de arbeider. Dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandloon.

4° het bruto-maandloon van een arbeider die gedurende de ganse referتمااند niet heeft gewerkt, wordt berekend alsof hij aanwezig was geweest op alle werkdagen van de betreffende maand. Indien een arbeider, krachtens de bepalingen van de arbeidsovereenkomst slechts gedurende een gedeelte van de referتمااند moet werken en al die tijd niet heeft gewerkt, wordt het bruto-maandloon berekend op grond van het aantal werkdagen dat in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

5° het door de arbeider verdiende bruto-maandloon, ongeacht of het per maand of op een andere wijze wordt betaald, wordt vermeerderd met een twaalfde van het totaal van de contractuele premies en van de veranderlijke bezoldigingen waarvan de periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt en in de loop van de twaalf maanden die aan het ontslag voorafgaan, afzonderlijk werden ontvangen.

6° tijdens voorafgaandelijk overleg wordt in onderling akkoord bepaald met welke referتمااند rekening moet worden gehouden. Indien geen referتمااند is vastgesteld, wordt de kalendermaand, die de datum van het ontslag voorafgaat, in aanmerking genomen.

7° het netto-referteloon wordt berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties die de arbeider uitoefende voor de aanvang van eventuele deeltijdse prestaties in het kader van het tijdskrediet.

8° het netto-referteloon wordt tot de hogere euro afgerond.

Het bedrag van de bedrijfstoelage wordt gebonden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten die van toepassing zijn inzake werkloosheidsuitkeringen.

Het bedrag van deze vergoeding wordt daarenboven elk jaar op 1 januari door de Nationale Arbeidsraad herzien, in functie van de ontwikkeling van de regelingslonen. Voor de arbeiders die in de loop van het jaar tot de regeling toetreden, wordt de aanpassing op grond van het verloop van de regelingslonen verricht, rekening houdend met het ogenblik van het jaar waarop zij in het stelsel treden; elk kwartaal wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanpassing.

#### **20.4. Uitkering**

De maandelijkse bedrijfstoelage wordt betaald in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.

De toekenning gebeurt op voorlegging van een aanvraagdossier dat de vereisten van het SFBI naleeft, zoals beschreven op haar website ([www.fondsbeton.be](http://www.fondsbeton.be)).

Het SFBI betaalt de bedrijfstoelage, behalve wanneer de wetgeving betreffende de sluiting van ondernemingen van toepassing is.

#### **20.5. Cumulatie met andere voordelen**

De bedrijfstoelage mag niet worden gecumuleerd met andere wegens afdanking verleende speciale vergoedingen of toelagen, die worden toegekend krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen.

### **20.6. Werkhervatting**

Het recht op de bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die ontslagen werden, wordt behouden ten laste van de vorige werkgever, wanneer deze arbeiders het werk als loontrekkende hervatten bij een andere werkgever dan die welke hen ontslagen heeft en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

Het recht op de bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die ontslagen zijn in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens behouden ten laste van de vorige werkgever in geval van uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit, op voorwaarde dat deze activiteit niet uitgeoefend wordt voor rekening van de werkgever die hen ontslagen heeft of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.

De arbeiders beoogd in dit artikel behouden het recht op de bedrijfstoeslag zodra een einde werd gemaakt aan hun tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst of aan de uitoefening van een zelfstandige hoofdactiviteit. Zij leveren in dit geval aan hun vorige werkgever het bewijs van hun recht op werkloosheidsuitkeringen.

In het geval beoogd in de vorige paragraaf mogen arbeiders geen twee of meer aanvullende stelsels cumuleren. Wanneer zij zich in de omstandigheden bevinden om verscheidene aanvullende stelsels te genieten, behouden zij het recht op het stelsel dat toegekend werd door de werkgever die hen ontslagen heeft (in de zin van de eerste paragraaf van dit artikel).

### **20.7. Toezicht**

In de schoot van het Sociaal Fonds van de Betonindustrie wordt een toezichtcomité opgericht, waarvan de leden door de raad van beheer van het fonds worden aangeduid. Dit toezichtcomité heeft tot taak:

- 1° zich uit te spreken over de aanvragen;
- 2° te waken over de vervanging van de arbeiders die genieten van het SWT, zoals voorzien in de wet;
- 3° advies te geven aan de raad van beheer over uitzonderlijke gevallen;
- 4° verslag uit te brengen aan de raad van beheer van het fonds over de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **20.8. Vrijstelling van beschikbaarheid aangepast vanaf 60 of 62 jaar**

1. Tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022 kunnen de arbeiders bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het KB van 3 mei 2007 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat ze:

- (1) uiterlijk op 31 december 2022 en gedurende de geldigheidstermijn van deze overeenkomst, ontslagen worden en
- (2) ze uiterlijk op 31 december 2022 en op het einde van de arbeidsovereenkomst de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt. In casu betreft dit oudere arbeiders die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel

van nachtarbeid, die in een zwaar beroep tewerkgesteld werden of een lange loopbaan hebben.

2. Tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022 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.
3. Voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024: de werknemer moet uiterlijk op 30 juni 2023 zijn ontslagen en uiterlijk op diezelfde datum 60 jaar zijn geworden.
4. Tijdens de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 kunnen de in § 3 bedoelde 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.

[Back to top](#)

## **BLIJFPREMIE**

**Cao van 2 december 2015.**

### ***20.9. Toekenning van een premie***

Een maandelijkse premie wordt toegekend aan de arbeider die voldoet aan de voorwaarden van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), die op dat moment geldig zijn in de sector en die zijn arbeidsprestaties verderzet.

### ***20.10. Bedrag van de premie***

Het bedrag van de premie wordt bepaald op € 200,00 per maand, vanaf het moment dat de betrokkene aan alle voorwaarden voldoet om van het SWT te genieten.

Het recht op deze premie blijft bestaan zolang de arbeidsovereenkomst verder loopt, maar uiterlijk tot en met de maand die voorafgaat aan de maand waarin het wettelijk pensioen ingaat.

Het recht op deze maandelijkse premie wordt echter niet toegekend in volgende gevallen:

- Arbeiders in langdurige ziekte (langer dan zes maand) worden uitgesloten van deze regeling gedurende de duurtijd van hun ziekte.
- Indien de arbeider ontslagen wordt wegens SWT of om een andere reden, dan stopt de opbouw van deze premie de maand voorafgaand op dit ontslag.

### ***20.11. Procedure en betaling***

De aanvraag om de toekenning van deze premie wordt bij de start van het recht op de premie bij het Sociaal Fonds van de Betonindustrie ingediend bij middel van een speciaal formulier, door de werkgever en de betrokkene ondertekend.

Het totaalbedrag van de opgebouwde premies wordt jaarlijks door het Fonds in de sectorale pensioenstelsel op de individuele rekening van de arbeider gestort.

Het aanvraagformulier kan je steeds bekomen in je lokale AC-afdeling.

Back to top



## **21. WERKGELEGENHEID VAN MINDERVALIDE ARBEIDERS**

### **Cao arbeidsvoorwaarden van 14 december 2021, sectie VIII.**

In functie van de beschikbare arbeidsposten worden de mogelijkheden onderzocht voor de herinschakeling van arbeiders die het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval alsook voor de aanwerving van andersvaliden.

De sociale partners bevelen de bedrijven aan gebruik te maken van de regionale subsidies voor aangepaste arbeidsposten bij de aanwerving van andersvaliden, ten einde hun tewerkstelling waar mogelijk te bevorderen.

[Back to top](#)

## **22. SOCIAAL FONDS**

Het Sociaal Fonds staat in voor de betaling van:

- de syndicale premie;
- de aanvullende vergoeding bij langdurige ongeschiktheid;
- de vergoeding bij een dodelijk arbeidsongeval;
- de aanvullende vergoeding bij tijdskrediet eindloopbaan;
- en de aanvullende vergoeding SWT.

[Back to top](#)

## **23. SYNDICALE PREMIE**

**Cao van 13 november 2018 (registratienummer 149216/co/106.02).**

### **23.1. Voorwaarden en bedrag**

Een premie van € 145 wordt toegekend, ten laste van het Sociaal Fonds van de Betonindustrie, aan de arbeiders die:

- gedurende de gehele referentieperiode van 1 april tot 31 maart, ingeschreven zijn in het personeelsregister van een bij artikel 1 van deze overeenkomst bedoelde werkgever, of die genieten van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, of die genieten van een ontslagcompensatievergoeding alvorens van het SWT te genieten;
- en lid zijn van een van de representatieve werknemersorganisaties.

De arbeiders die niet gedurende het volledige dienstjaar aan deze voorwaarden voldoen, ontvangen een gedeeltelijke premie. Het bedrag van de gedeeltelijke premie wordt gebaseerd op de tabel hieronder.

<b>Kalender maanden</b>	<b>Gedeeltelijke premie</b>
1	€ 12,08
2	€ 24,17
3	€ 36,25
4	€ 48,33
5	€ 60,42
6	€ 72,50
7	€ 84,58
8	€ 96,67
9	€ 108,75
10	€ 120,83
11	€ 132,92

### **23.2. Procedure**

De voorgevulde kaarten van rechthebbende worden door het Sociaal Fonds van de Betonindustrie verzonden naar de woonplaats van de arbeiders.

De arbeiders verifiëren de op hun kaart vermelde gegevens en, in voorkomende gevallen, communiceren de nodige correcties aan het Sociaal Fonds.

De arbeiders overhandigen hun kaart aan hun vakorganisatie.

De vakorganisatie controleert het lidmaatschap en staat in voor de uitbetaling van de premie.

De kaarten van rechthebbende, bijgevoegd aan de aanvragen tot terugbetaling, worden overhandigd door de vakorganisaties aan het Sociaal Fonds.

De premies kunnen retroactief betaald worden tijdens een maximale periode van twee jaar.

[Back to top](#)

## **24. AANVULLENDE VERGOEDING BIJ LANGDURIGE ONGESCHIKTHEID**

**Cao van 14 december 2021.**

### **24.1. Definitie**

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid heeft de arbeider recht op een aanvullende vergoeding betaald door het Sociaal Fonds van de Betonindustrie.

Onder langdurige arbeidsongeschiktheid wordt elke arbeidsongeschiktheid verstaan:

- 1° volledig of gedeeltelijk,
- 2° als gevolg van een ziekte of een ongeval van gemeen recht,
- 3° waarvan de duur 30 kalenderdagen overschrijdt,
- 4° vergoed door het ziekenfonds.

De zwangerschapsrust wordt niet als een langdurige arbeidsongeschiktheid beschouwd voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **24.2. Bedrag en duur**

De aanvullende vergoeding bedraagt € 1,99 bruto per dag (regime van het vijfdagenstelsel). Het bedrag van deze vergoeding wordt telkens bij aanvang van een nieuwe cao aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

Deze vergoeding is verschuldigd van de 2<sup>de</sup> tot de 24<sup>ste</sup> maand arbeidsongeschiktheid.

### **24.3. Aanvraag**

De arbeider dient de aanvraag in bij het Sociaal Fonds van de Betonindustrie via het voorgeschreven formulier.

De aanvraag gebeurt na het einde van de ongeschiktheid of na de maximaal vergoedbare periode van 24 maanden en dit tot maximaal drie jaar na het einde van de betrokken ongeschiktheidsperiode.

Bij een arbeidsongeschiktheid van zes maanden of langer kan per semester een tussentijdse aanvraag gebeuren.

### **24.4. Betaling**

Het Sociaal Fonds van de Betonindustrie betaalt de aanvullende vergoeding per kwartaal op de bankrekening van de betrokken arbeider.

### **24.5. Betwistingen**

De raad van beheer van het Sociaal Fonds spreekt zich uit over eventuele betwistingen in verband met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

[Back to top](#)

## **25. VERGOEDING BIJ DODELIJK ARBEIDSONGEVAL**

**Cao van 14 december 2021.**

### **Vergoeding**

De echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner die de begrafeniskosten draagt van de arbeider, die overleden is ten gevolge van een arbeidsongeval, heeft recht op een éénmalige vergoeding van € 4500. Dit bedrag is forfaitair vastgesteld als tegemoetkoming in deze begrafeniskosten.

De nog inwonende kinderen van de overledene hebben elk recht op een morele schadevergoeding van € 500.

Deze vergoedingen worden uitbetaald door het Sociaal Fonds van de Betonindustrie.

[Back to top](#)

## **26. HOSPITALISATIEVERZEKERING**

**Cao van 26 oktober 2011.**

### **26.1. Wie is verzekerd?**

Elke arbeider die sinds zes maanden effectief tewerkgesteld is in een onderneming die afhangt van het paritair subcomité 106.02 'betonindustrie' en die jonger dan 65 jaar is.

- De aansluiting wordt aanvaard zonder medische formaliteiten.
- Er is geen wachttijd.
- De aansluiting eindigt op 65 jaar. Voor wie vroeger uit de sector vertrekt, eindigt de aansluiting zes maanden na het vertrek.

### **26.2. Wat is verzekerd?**

De verzekerde uitkeringen zijn:

- verblijf in een ziekenhuis;
- daghospitalisatie: de kosten van een chirurgische ingreep in het kader van een 'daghospitalisatie' waarvoor een terugbetaling van het RIZIV gebeurt (= One Day Clinic);
- de heelkundige ingreep zonder opname in een ziekenhuis;
- de kosten ingevolge de ambulante behandeling van één van de volgende ernstige ziektes: kanker, miltvuur, buiktyfus of paratyfus, ziekte van Hodgkin en Parkinson, multiple sclerose, hersenvliesontsteking, difterie, kinderverlamming, pokken, tetanus, ziekte van Crohn, leukemie, mucoviscidose, Alzheimer, tuberculose, ziekte van Pompe, virale hepatitis, encefalitis, cholera, aids, amyotrofische laterale sclerose (ALS), malaria en ziekte van Creutzfeldt-Jacob.

Onder behandelingskosten moeten verstaan worden alle kosten die veroorzaakt worden buiten opname in een ziekenhuis en die betrekking hebben op: een heelkundige ingreep, speciale verzorging thuis of in een verpleeg- of gespecialiseerde instelling, door de ziekte noodzakelijk geworden analyses en onderzoeken, het huren van medisch materiaal in verband met de ziekte, farmaceutische producten, en in het algemeen alle kosten waarvoor Federale Verzekering vooraf haar toestemming geeft;

- de kosten van een dringende overbrenging naar een verpleeginstelling worden terugbetaald, tot een maximum van 150 km per verzekerde en per hospitalisatie.

### **26.3. Voor en na hospitalisatie (pre en post)**

De kosten vóór en na opname in een ziekenhuis, d.w.z. kosten van verzorging en behandeling die rechtstreeks samenhangen met de opname in een ziekenhuis en die veroorzaakt worden binnen een termijn van één maand vóór of drie maanden na de bedoelde opname in een ziekenhuis.

### **26.4. Franchise en max. tussenkomst**

Het eigen risico (franchise) wordt per verzekeringsjaar en per aangeslotene vastgesteld op € 125.

Dit eigen risico wordt afgeschaft op voorwaarde dat er geen enkele ligdag in een éénpersoonskamer wordt gefactureerd en dat er geen supplementaire erelonen

worden aangerekend, met andere woorden erelonen die boven de verplichte ziekteverzekering uitstijgen. Indien de aangeslotene toch gebruik maakt van een éénpersoonskamer zal nog een bijkomend eigen risico van € 50 per dag worden toegepast met een maximumaanrekening van € 500.

#### **26.5. Derdebetalerssysteem**

De beheerder van het sectoraal plan “Geneeskundige Verzorging” bezorgt aan iedere aangeslotene een kaart waarmee deze een derdebetalerssysteem kan activeren.

Dit betekent dat de verzekering de factuur rechtstreeks met het ziekenhuis afhandelt.

#### **26.6. Individuele voortzetting**

Conform de wettelijke bepalingen ter zake heeft de arbeider, die het recht op aansluiting verliest, recht op een individuele voortzetting op eigen kosten.

[Back to top](#)



## **27. VORMING EN OPLEIDING**

Sinds verschillende jaren organiseert het Sociaal Fonds van de Betonindustrie, samen met diverse opleidingspartners, doelgerichte opleidingen op maat van de arbeider en het bedrijf.

Het is een ruim vormingsaanbod. Iedere arbeider uit de betonsector krijgt jaarlijks in het najaar een opleidingsfolder toegestuurd.

### **27.1. Opleiding – recht op opleiding**

**Cao van 6 oktober 2017.**

#### **a) Aantal opleidingsdagen**

Voor de periode 2019-2020 heeft elke arbeider recht op gemiddeld 1,5 dag vorming per jaar.

Er wordt een groeipad voorzien met een verhoging van telkens 0,5 opleidingsdag in het kader van de volgende drie periodes. De opleidingsinspanning zal bijgevolg bedragen:

- in 2019-2020: 1,5 dagen gemiddeld in de sector per jaar en per voltijds equivalent;
- in 2021-2022: 2 dagen gemiddeld in de sector per jaar en per voltijds equivalent;
- in 2023-2024: 2,5 dagen gemiddeld in de sector per jaar en per voltijds equivalent.

#### **b) Praktische verwezenlijking**

De praktische verwezenlijking van deze opleidingsinspanning en van de realisatie van het groeipad wordt nagestreefd door de nodige stimulerende en ondersteunende acties vanuit het Sociaal Fonds van de Betonindustrie te voeren, zoals onder andere het:

- toekennen van opleidingstijd per werknemer;
- opleidingsaanbod beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- opleidingsaanbod verder uit te breiden;
- opmaken van collectieve opleidingsplannen op ondernemingsniveau te stimuleren;
- aanmoedigen van werkgevers om opleidingen in te plannen en uit te voeren;
- aanmoedigen van werkgevers om alle, zowel formele als informele opleidingen nauwgezet te registeren.

#### **c) Inhoud van de vorming**

Er wordt in het bijzonder aandacht besteed aan stressbeleid, omgaan met gevaarlijke stoffen en voorkoming van rugklachten.

#### **d) Basisinitiatie veiligheid**

Voor de arbeiders die in dienst worden genomen, moet een basisinitiatie veiligheid door de werkgever worden georganiseerd.

De modaliteiten van deze basisinitiatie worden op ondernemingsvlak vastgelegd, maar minstens twee uur moet gegeven worden op de eerste werkdag.

De duur van deze basisinitiatie wordt vastgesteld op acht uur en wordt in rekening gebracht voor de berekening van de opleidingstijd zoals voorzien in artikel 3 en moet gegeven worden binnen de drie maanden na indiensttreding. De arbeider die de volledige initiatie gevolgd heeft, tekent een formulier ter bevestiging. De aard van het formulier wordt bepaald door de onderneming.

**e) Deeltijdse arbeid**

Deeltijdse arbeiders genieten van de opleidingsdagen à rato van hun deeltijdse prestaties.

**f) Overleg**

Het ondernemingshoofd zal de overlegorganen (OR, CPBW, SD) raadplegen inzake inhoud van en deelname aan opleidingen overeenkomstig de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn inzake de materie.

[Back to top](#)

## **28. SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN (2<sup>DE</sup> PIJLER)**

### **28.1. Wat is een 'sectorpensioenplan'?**

Een sectorpensioenplan heeft als doel voor alle of een deel van de werknemers die in een bepaalde sector actief zijn een aanvullend pensioen op te bouwen. Dit pensioen komt bovenop het wettelijk pensioen.

### **28.2. Wat is een 'sociaal sectorpensioenplan'?**

Een sociaal sectorpensioenplan heeft twee luiken: een pensioenluik en een solidariteitsluik. Het solidariteitsluik biedt een oplossing voor onvoorziene risico's die zich tijdens de actieve loopbaan van de aangeslotene kunnen voordoen. Eveneens kunnen, via het solidariteitsluik, bepaalde uitkeringen toegekend of verhoogd worden. Op 31 december 2013 werd een solidariteitsluik aan het sectorpensioenplan van de arbeiders van de betonindustrie toegevoegd.

### **28.3. Op wie is dit sectorpensioenplan van toepassing?**

Het sectorpensioenplan van de betonindustrie werd op 1 oktober 2006 ingevoerd en is van toepassing op de arbeiders die op dat ogenblik in de sector werkten alsook op de werknemers die nadien als arbeider in de sector aan de slag gingen.

### **28.4. Wie betaalt dit sectorpensioenplan?**

Het pensioenplan wordt gefinancierd met bijdragen van de werkgevers. Pensio+Beton, inrichter van het pensioenplan, zorgt ervoor dat de pensioenbijdragen goed terecht komen en dat de nodige middelen aan het solidariteitsluik worden toegewezen. Federale Verzekering is de pensioeninstelling die het pensioenluik uitvoert. Het Sociaal Fonds van de Betonindustrie (SFIB) is de solidariteitsinstelling die het solidariteitsluik uitvoert.

### **28.5. Wat moet ik doen om van dit pensioenplan te genieten?**

Je hoeft helemaal niets te doen. Je wordt automatisch bij het pensioenplan aangesloten. Federale Verzekering opent voor jou een individuele pensioenrekening waarop de pensioenbijdragen gestort worden.

### **28.6. Zijn de pensioenbijdragen onmiddellijk en definitief verworven?**

Van zodra je één jaar bij het pensioenplan aangesloten bent, zijn alle gestorte pensioenbijdragen definitief van jou.

Ook indien je de sector vóór pensioenleeftijd verlaat, zijn de pensioenbijdragen definitief verworven.

### **28.7. Wanneer heb ik recht op een pensioenbijdrage?**

Ben je op 31 december actief als arbeider in de betonindustrie en tel je voor het voorbije jaar minstens één gewerkte dag, dan heb je recht op een volledige jaarbijdrage. Of je voltijds of deeltijds werkt, maakt geen verschil.

### **28.8. Op welke pensioenbijdrage heb ik recht?**

De bijdrage die jaarlijks op je pensioenrekening gestort wordt, is afhankelijk van de anciënniteit die je op dat ogenblik in de sector hebt en van de tussenkomst van het solidariteitsluik.

### **28.9. Wat gebeurt er met mijn aanvullend pensioen indien ik overlijd vóór mijn pensionering?**

Bij overlijden zal het pensioenkapitaal dat op dat moment reeds opgebouwd is, uitbetaald worden aan je echtgeno(o)t(e), je wettelijk samenwonende partner, je (klein)kinderen, ...

Het pensioenreglement voorziet in een vaste rangorde. De pensioeninstelling is via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid op de hoogte van het overlijden van een (gewezen) arbeider en zal de begunstigde(n) contacteren.

De uitkering bij overlijden is gelijk aan het bedrag dat bij jouw overlijden op je pensioenrekening staat. De uitbetalingsvorm is een kapitaalsom.

### **28.10. Uittreding**

Onder uittreding wordt doorgaans verstaan dat je, vóór je pensioen, de sector verlaat.

#### Wat gebeurt er bij uittreding?

Was je minstens 12 maanden bij het pensioenplan aangesloten, dan zijn de gestorte pensioenbijdragen definitief verworven en heb je de keuze uit volgende mogelijkheden:

- je behoudt jouw pensioenrekening bij Federale Verzekering;
- je draagt jouw pensioenreserve over naar het aanvullend pensioenplan van je nieuwe werkgever (ondernemingsplan) of het daar geldende sectorplan;
- je draagt jouw pensioenreserve over naar een andere pensioeninstelling die strikte regels hanteert inzake kostenaanrekening en winstverdeling.

### **28.11. Hoe kan ik de evolutie van mijn aanvullend pensioen opvolgen?**

Jaarlijks ontvang je een pensioenfiche. Deze fiche geeft jou een overzicht van de bijdragen die voor jou gestort werden en van het rendement dat op jouw pensioenrekening toegekend werd. Zodoende kan je de evolutie van jouw pensioenkapitaal van dichtbij opvolgen.

[Back to top](#)

## **29. DE VAKBONDSAFVAARDIGING**

**Cao van 27 april 1972, cao van 4 mei 2001 en cao van 14 december 2021.**

In bedrijven van de sector betonindustrie kan al vanaf zes arbeiders een vakbondsafvaardiging worden opgericht.

De syndicale delegatie (SA) heeft een zeer ruim takenpakket. Onze afgevaardigden vertegenwoordigen de werknemers in het bedrijf, overleggen met de directie en wanneer nodig leiden zij de actie.

De arbeiders kunnen zich in de ondernemingen laten vertegenwoordigen door een vakbondsafvaardiging aangeduid of voorgedragen door één of meerdere werknemersorganisaties, die vertegenwoordigd zijn in het paritair subcomité voor de sector. De organisatie die het initiatief neemt, verwittigt er de andere organisatie van, die mee ondertekend heeft.

### **29.1. Aantal effectieve mandaten**

Het aantal effectieve afgevaardigden wordt voor de verschillende ondernemingen als volgt vastgesteld:

van 6 tot 24 arbeiders	:	1 afgevaardigde,
van 25 tot 74 arbeiders	:	2 afgevaardigden,
van 75 tot 149 arbeiders	:	3 afgevaardigden,
van 150 tot 299 arbeiders	:	4 afgevaardigden,
van 300 en meer arbeiders	:	5 afgevaardigden.

Onder aantal arbeiders wordt verstaan: het gemiddelde aantal ingeschrevenen van de vier laatste kwartalen die het oprichten of het heroprichten van de vakbondsafvaardiging voorafgaan.

Aan de op deze wijze samengestelde vakbondsafvaardiging worden één of meer effectieve mandaten toegevoegd die de arbeiders vertegenwoordigen die jonger zijn dan 21 jaar.

De verdeling van deze toegevoegde mandaten gebeurt op volgende wijze:

- van 24 tot 100 arbeiders jonger dan 21 jaar: 1 effectieve afgevaardigde;
- meer dan 100 arbeiders jonger dan 21 jaar: 2 effectieve afgevaardigden.

Elke werknemersorganisatie die ten minste twee effectieve leden telt in de vakbondsafvaardiging heeft het recht om een woordvoerder aan te duiden.

### **29.2. Plaatsvervangers**

Er zijn evenveel plaatsvervangende afgevaardigden als effectieve. De plaatsvervangende afgevaardigde treedt slechts in functie wanneer het mandaat van de effectieve afgevaardigde een einde neemt. Nochtans mag hij optreden wanneer de effectieve afgevaardigde om welke reden dan ook afwezig is op de arbeidsplaats.

### **29.3. Voorwaarden**

Om de taak van effectief of plaatsvervangend afgevaardigde te mogen uitoefenen, moeten de leden van het personeel, zonder onderscheid van geslacht, aan de volgende voorwaarden voldoen op de dag van de aanduiding of verkiezing:

- ten minste 18 jaar oud zijn;
- ten minste 12 maanden in de onderneming werken;
- de pensioenleeftijd niet bereikt hebben.

De afgevaardigden van de jonge arbeiders moeten aan de volgende voorwaarden voldoen op de dag van de aanduiding of de verkiezing:

- ten minste 18 jaar oud zijn;
- de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben;
- ten minste zes maanden in de onderneming werken.

In de pas opgerichte ondernemingen wordt tot de oprichting van een vakbondsafvaardiging overgegaan, zelfs als de kandidaten niet aan de vereiste anciënniteitsvoorwaarden voldoen.

De werknemersorganisaties leggen aan het bedrijfshoofd de lijst voor van de afgevaardigden die zij wensen aan te duiden of aan de kiezers voor te stellen. Indien het bedrijfshoofd ernstige redenen heeft om zich te verzetten tegen de aanduiding of de verkiezing van een afgevaardigde, licht hij de betrokken werknemersorganisaties hiervan in.

### **29.4. Duur en einde van het mandaat**

De leden van de vakbondsafvaardiging worden benoemd voor een periode van vier jaar. Het mandaat van de uittredende leden kan worden hernieuwd, hetzij door aanduiding, hetzij door verkiezing, hetzij door stilzwijgende verlenging.

Het mandaat van een afgevaardigde eindigt:

- wanneer hij de onderneming verlaat;
- op verzoek van de werknemersorganisatie die hem heeft aangeduid of voorgesteld bij de verkiezing;
- bij de beëindiging van zijn mandaat.

Indien het mandaat van vakbondsafgevaardigde eindigt in de loop van zijn uitvoering voor om het even welke reden, en bij ontstentenis van een plaatsvervangend afgevaardigde, heeft de werknemersorganisatie die door het betreffend mandaat vertegenwoordigd is, het recht om een persoon aan te duiden die het mandaat zal beëindigen.

### **29.5. Bevoegdheden en werking**

De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft onder meer betrekking op:

- de arbeidsverhoudingen;

- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de onderneming zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;

- de toepassing, in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de individuele arbeidsovereenkomsten;

- het eerbiedigen van de beginselen, vastgesteld in de collectieve overeenkomsten met betrekking tot het statuut van de vakbondsafvaardigingen, en in deze overeenkomst.

De vakbondsafvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

De uren die aan de ontmoetingen van de vakbondsafgevaardigden met het bedrijfshoofd werden besteed, worden bezoldigd als normale werkuren, zelfs indien bij uitzondering de vergadering plaatsheeft buiten de normale werkuren.

Elke individuele klacht wordt langs gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende arbeider, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde. De vakbondsafvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Teneinde de bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de vakbondsafvaardiging vooraf door het ondernemingshoofd worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij wordt in het bijzonder ingelicht over de wijzigingen die voortvloeien uit de wet, de collectieve overeenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en het regelen van de beroepsclassificatie.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad kan de vakbondsafvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972 tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

## **29.6. Verbintenissen**

De ondernemingshoofden verbinden zich ertoe:

- de vakbondsafvaardigingen van het personeel te ontvangen;
- de goede werking van deze afvaardiging in hun onderneming niet te hinderen;
- elke tekortkoming in het naleven van de sociale wetgeving, van het arbeidsreglement en van de collectieve overeenkomsten te vermijden;
- in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening;

- erop te letten dat de afgevaardigden de normale vooruitgang en promoties genieten van de beroepsclassificatie van de categorie waartoe ze behoren.

De werknemersorganisaties verbinden zich ertoe:

- zich akkoord te stellen omtrent de aanduiding, in elke onderneming, van een gemeenschappelijke vakbondsafvaardiging, met in achtneming van het aantal leden dat zij moet tellen en van het aantal dat aan welke werknemersorganisatie toekomt, in verhouding met haar effectief ledental in de onderneming;
- in geval van niet overeenstemming omtrent de aanduiding, verkiezingen in te richten overeenkomstig het kiesreglement dat op dat ogenblik van toepassing is voor het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- ervoor te zorgen dat de aangewezen of verkozen afgevaardigden zouden gekozen worden uit hoofde van het gezag waarover zij in het uitvoeren van hun functies moeten beschikken en van hun bevoegdheid welke een goede kennis van de ondernemingen van de bedoelde bedrijfstak vergt;
- ervoor te waken dat de afgevaardigden elke tekortkoming aan de naleving van de sociale wetgeving, van het arbeidsreglement en van de collectieve overeenkomsten, alsmede aan de arbeidstucht, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden;
- de afgevaardigden erom te verzoeken in alle omstandigheden blijf te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening.

### **29.7. Faciliteiten**

Voor de uitvoering van de hierboven omschreven opdracht wordt de afvaardiging een tijdskrediet toegekend dat zij zal mogen afnemen van de normale werkuren, berekend op basis van drie uur per maand en per effectief afgevaardigde, en vijf uur per maand per woordvoerder.

Wanneer de afvaardiging door het bedrijfshoofd wordt samengeroepen, wordt de tijd die aan de vergaderingen besteed wordt niet aan het tijdskrediet afgetrokken.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafvaardiging, om haar toe te laten haar opdracht passend te vervullen. Dit lokaal is ook toegankelijk voor de syndicale vrijgestelden.

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk mededelingen doen die nuttig zijn voor het personeel, zonder dat dit de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten een professioneel of syndicaal karakter hebben.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen, met de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de vakbondsafvaardiging, bijgestaan zo zij dit wenst, door de syndicale vrijgestelde.

De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren.

De tijd besteed aan de mondelinge mededelingen of aan de voorlichtingsvergaderingen, wordt beschouwd als arbeidstijd voor het personeel.



### **29.8. In geval van geschil**

Indien de tussenkomst van de vakbondsafvaardiging niet tot een akkoord geleid heeft met de directie van de onderneming voor de regeling van een geschil, mogen de afgevaardigden in tweede instantie beroep doen op syndicale vrijgestelden van hun werknemersorganisaties om het onderzoek van de betwiste zaak voort te zetten.

Zij lichten de directie daarover in en die kan zich laten bijstaan door vertegenwoordigers van haar beroepsorganisatie.

Indien het conflict niet opgelost is, wordt het voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

De problemen die aan de basis van een geschil liggen, worden in beraad gehouden tot op het einde van de verzoeningsprocedure.

De werkgevers- en werknemersorganisaties verbinden zich ertoe hun toevlucht niet te nemen tot werkstaking of lock-out zonder voorafgaandelijk beroep te hebben gedaan op de verzoeningsinstanties voorzien in deze statuten en die welke ingesteld zijn door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De partijen verbinden zich ertoe slechts na deze verzoeningsprocedure hun toevlucht te nemen tot werkstaking of lock-out, mits inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn.

### **29.9. Bescherming tegen ontslag**

De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen eigen aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden af te danken, brengt vooraf de vakbondsafvaardiging op de hoogte en verwittigt per aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending, de werknemersorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen.

De betrokken werknemersorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij een ter post aangetekende brief; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reacties van de werknemersorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de werknemersorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 30 dagen van aanvraag tot tussenkomst, kan het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te rechtvaardigen, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

In geval van afdanking van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende reden moeten de vakbondsafvaardiging en de betrokken werknemersorganisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever aan de effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde verschuldigd in de volgende gevallen:

- indien hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de omschreven procedure na te leven;
- indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de vakbondsafgevaardigde de vergoeding ontvangt, bepaald in artikel 21, lid 7, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, en in artikel 1 bis lid 7, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

[Back to top](#)

**MEER INFO?  
WWW.ACCG.BE**

**ABVV**

**Algemene Centrale**

***Samen sterk***

**f ALGEMENE CENTRALE - ABVV**

**@ ABVV\_AC**

