

27 -06- 2005

01 -08- 2005

75897

100/124

16

COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

NR.

N°

Accord sectoriel 2005-2006

2 juin 2005

## Contenu

## Introduction

1. Champ d'application
2. Organisation du temps de travail
  1. Convention collective de travail
    - 1.1. Principe
    - 1.2. Dispositions supplémentaires
      - a. Déclaration de principe
      - b. Elargissement de la limite interne
      - c. Introduction d'un nouveau régime de travail
      - d. Régime des heures complémentaires et supplémentaires
      - e. Interprétation de l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
  2. Notion de temps de travail
  3. Temps de disponibilité
  4. Mise à disposition de personnel
  5. Groupe de travail "concurrence déloyale"
3. Sécurité
4. Formation et insertion
  1. Généralités
  2. Insertion
    - 2.1. Enseignement
    - 2.2. Régimes
      - a. Jeunes de moins de 18 ans
      - b. Jeunes de plus de 18 ans
    - 2.3. Travail intérimaire
  3. Formation
    - 3.1. Formation des demandeurs d'emploi
    - 3.2. Formation des travailleurs
  4. Structure du FFC
    - 4.1. Locale/provinciale
    - 4.2. Généralités
5. Sécurité d'existence
  1. Régimes de sécurité d'existence
  2. Montants
  3. Dépenses forfaitaires
  4. Cotisation forfaitaire
6. Crédit temps
7. Fin de carrière
8. Conditions de travail
  1. Salaires
  2. Barème des jeunes et salaires des étudiants
  3. Groupes de travail
  4. Prime d'ancienneté
  5. Jour de carence
  6. Jours de repos
9. Délégation syndicale

## Introduction

Les partenaires sociaux de la construction ont conclu un accord sectoriel pour les années 2005 et 2006 dans le cadre duquel il a été tenu compte de la compétitivité des entreprises et de la préservation du statut social de l'ouvrier de la construction, la composante technologique de la société par excellence. En ce qui concerne la concurrence déloyale, le travail au noir et les abus de certains statuts, les partenaires sociaux reprennent le contenu de la lettre qu'ils ont adressée au gouvernement, et plus précisément le point concernant la mise en application de l'AR relatif à l'indemnité de mobilité. Il s'agit d'un élément qui n'entraîne qu'une augmentation du coût salarial pour un secteur qui, par le biais du présent accord, souhaite entre autres non seulement prolonger certains efforts consentis pour les groupes à risques, mais aussi les augmenter.

Le chapitre 8 point 1 du présent accord sectoriel ne prendra dès lors pleinement ses effets que si le point précité est mis à exécution.

### Chapitre 1<sup>er</sup> . Champ d'application

Le présent accord sectoriel est applicable aux entreprises et aux ouvriers qu'elles emploient et qui **ressortissent** à la Commission paritaire de la construction.

On entend par "ouvriers", autant les ouvriers que les ouvrières.

Sauf disposition contraire, cet accord est valable pour la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2006 inclus.

## 1. Convention collective de travail

### 1.1. Principe

La Commission paritaire conclura une CCT regroupant toutes les dispositions se rapportant au temps de travail, applicables dans la construction. Il s'agit plus précisément des dispositions relatives à l'élargissement des limites de la journée de travail, à la semaine de travail flexible et des dispositions de l'AR 213.

### 1.2. Dispositions supplémentaires

#### *a. Déclaration de principe*

Les organisations représentées à la Commission paritaire prennent expressément l'engagement, si les dispositions prévues par l'AR 213 sont instaurées, et là où l'accord de la majorité de la délégation syndicale est requis, de ne pas s'opposer par principe à cette instauration. Elles s'engagent également à ne pas négocier d'avantages supplémentaires lors de leur introduction. Le cas échéant, la délégation syndicale dispose d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur l'introduction de l'AR 213. Si la délégation syndicale ne réagit pas dans ce délai, l'employeur peut appliquer le régime. Si aucun accord n'est atteint durant ce délai, l'employeur a alors la possibilité de demander l'intervention du bureau de conciliation de la Commission paritaire de la construction. Cette demande sera introduite par la partie la plus diligente via une organisation signataire du présent accord sectoriel. Le bureau de conciliation doit remettre son jugement dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle la demande est parvenue au président de la Commission paritaire.

#### *b. Elargissement de la limite interne*

Les partenaires sociaux de la construction prendront les mesures nécessaires pour porter la limite interne de 65 à 130 heures.

#### *c. Introduction d'un nouveau régime de travail*

Intégration dans la CCT d'un régime permettant d'instaurer de nouveaux régimes de travail.

Ce régime se fonde sur les dispositions de la CCT n° 42 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail. L'objectif est d'élaborer au niveau de la Commission paritaire un système permettant aux entreprises qui le souhaitent d'instaurer un autre régime de travail. Ce régime doit déterminer les prestations minimales (2 heures de moins) et les prestations maximales (2 heures de plus) de travail par jour. Dans tous les cas, avec la combinaison de toutes ces règles, la limite annuelle ne peut pas dépasser 1.882 heures pour les entreprises qui appliquent l'AR 213. Cette limite est de 1.752 heures si l'AR 213 n'est pas appliqué. La prestation maximale de travail est de 10 heures par jour.

En annexe à cette CCT sont joints des modèles d'acte ou de convention d'adhésion (cf. la procédure pour la semaine de travail flexible). La CCT doit aussi comprendre toutes les dispositions prévues par la CCT n° 42.

Ces régimes n'excluent pas l'élaboration d'un autre régime au niveau de l'entreprise, sur la base d'une convention pour l'introduction d'un nouveau régime de travail.

#### *d. Régime des heures supplémentaires*

Dans le cas où des heures supplémentaires sont prestées sur la base de dispositions légales, y compris l'AR 213, l'ouvrier a le libre choix d'opter pour leur récupération ou non, et ce à raison d'un maximum de 130 heures par an. La délégation syndicale a la compétence d'intervenir auprès de l'employeur si cette liberté de choix n'est pas respectée.

#### *e. Interprétation de l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail*

Les partenaires sociaux du secteur de la construction s'engagent à entreprendre les démarches nécessaires à l'égard des autorités compétentes afin que soient considérés comme un surcroît extraordinaire de travail (art. 25 de la loi du 16/03/1971) et une nécessité imprévue (art. 26, § 1, 3° de la loi du 16/03/1971); les travaux qui ne peuvent être exécutés à aucun autre moment, lorsque la réalisation simultanée d'activités de construction et d'autres activités au même endroit comporte des risques pour la sécurité et / ou la santé des travailleurs ou de tiers, ou les travaux qui ne sont pas conciliables avec d'autres activités pour des raisons techniques.

## **2. Notion de temps de travail**

Modification de l'article 15 de la CCT relative aux conditions de travail:

"Sans préjudice des dispositions de l'article 31, l'employeur doit, lorsqu'il demande à son ouvrier de se rendre de son lieu de travail ou du chantier vers une autre endroit similaire, prendre à sa charge les frais de déplacement. Le temps supplémentaire que nécessite ce déplacement est rémunéré comme du temps de travail effectif. Cette dernière disposition n'est toutefois pas d'application pour le premier déplacement du siège d'exploitation vers le chantier (ou le dernier déplacement du chantier vers le siège d'exploitation) si ce déplacement est précédé (suivi) du chargement (déchargement), dans une camionnette au siège d'exploitation, du matériel et/ou matériaux nécessaires à l'exécution du travail, pour autant que cette opération ne dure pas plus de 5 minutes."

Cette disposition ne sera d'application qu'après promulgation d'un AR mettant à exécution l'article 19 de la Loi sur le travail, à la demande de la Commission paritaire.

## **3. Temps de disponibilité**

Le temps de disponibilité est porté à deux heures par jour pour les chauffeurs de camions, à l'exception des chauffeurs des entreprises qui produisent et/ou fournissent du béton prêt à l'emploi, lié à une attestation sectorielle, sur la base de laquelle une évaluation aura lieu au sein de la Commission paritaire de la construction sur le volume de l'emploi des chauffeurs dans le secteur.

## **4. Mise à disposition de personnel**

La CCT relative à la mise à disposition de personnel est prorogée pour une durée indéterminée. Une disposition modificatrice est introduite pour que la condition selon laquelle l'ouvrier doit être temporairement au chômage ou se trouver dans une période de notification de chômage temporaire, soit supprimée.



## **5. Groupe de travail "Concurrence déloyale"**

Un groupe de travail sera constitué au sein de la Commission paritaire sur le thème de "la concurrence déloyale". Une attention particulière sera portée à la migration déloyale d'ouvriers et à la réglementation de l'enregistrement.

Dans ce contexte, devra être examinée la problématique relative à la délivrance des autorisations d'occupation et des permis de travail pour le personnel qualifié, sans porter atteinte aux efforts sectoriels visant à revaloriser les formations des demandeurs d'emploi (voir chapitre 4); et la limitation à deux ans des activités des indépendants à titre complémentaire dans le secteur de la construction.

Les conclusions de ce groupe de travail constitueront, après approbation par la Commission paritaire, le point de départ de démarches communes à l'égard des autorités compétentes en vue de parvenir à un protocole de collaboration.

### Chapitre 3. Sécurité

Les partenaires sociaux de la construction demandent que le Conseil d'administration du CNAC porte une attention particulière aux points suivants:

- la mise en œuvre concrète de la charte de collaboration qui a été signée entre le ministre de l'Emploi et le CNAC, en tenant compte de l'ancrage régional et des visites sur les chantiers;
- l'évaluation et l'adaptation éventuelle de la procédure actuelle, prévue dans la CCT du 21 février 2002, relative à l'application de la procédure d'accompagnement et des moyens d'action sur le plan de la sécurité et de la santé à l'égard des entreprises dites "récalcitrantes";
- le développement d'un plan pluriannuel pour les grandes actions ou études, en y incluant les implications financières;
- vérifier dans quelle mesure les moyens du Fonds d'expérience professionnelle en rapport avec les travailleurs plus âgés peuvent être obtenus pour le cofinancement des études précitées.

Un groupe de travail technique sera constitué au sein de la Commission paritaire en vue d'améliorer la sécurité des ouvriers de la voirie (formation, signalisation, port de vêtements de signalisation, collaboration avec le coordinateur de sécurité, avec les pouvoirs publics).

## 1. Généralités

Une CCT est conclue au sein de la Commission paritaire de la construction pour une période de quatre ans, **s'étendant** du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 30 juin 2009.

Le Conseil d'administration du Fonds de formation professionnelle élabore un instrument de mesure, en se fondant sur l'avis du Conseil national du travail, permettant de vérifier si l'effort de formation requis de 1,9% de la masse salariale est atteint.

## 2. Insertion

### 2.1. Enseignement

Après consultation des groupes d'orientation régionaux du FFC, le Conseil d'administration du FFC élaborera une nouvelle convention de partenariat avec l'enseignement, avec pour principal objectif d'améliorer les chiffres relatifs à la transition des jeunes diplômés vers le secteur de la construction.

Cette convention de partenariat doit prévoir deux sortes de conventions: la convention proprement dite pour les écoles qui satisfont à une série de critères de qualité (entre autres un degré minimal d'occupation et des stages de 9 semaines ainsi que l'accompagnement des stagiaires) et une convention d'accompagnement pour les écoles ou sections qui ne satisfont pas à ces exigences. Un régime transitoire de deux ans est également prévu.

Dans les deux cas, les moyens financiers dépendent surtout des statistiques de transition.

Pour que cette transition des jeunes vers le secteur et que les stages se déroulent dans des conditions optimales, les organisations patronales constitueront une banque de données.

Au sein du FFC, un groupe de travail sera chargé d'évaluer l'enseignement modulaire en Flandre.

### 2.2. Régimes

#### a. Jeunes de moins de 18 ans: apprentissage

Etude et analyse des possibilités d'avoir plus de jeunes en apprentissage. Cette étude doit être terminée (opérationnelle) pour le 1<sup>er</sup> septembre 2005.

Elle porte sur:

- les possibilités juridiques;
- les meilleurs centres pour les formations en alternance: centres pour la formation des classes moyennes, centres d'enseignement à temps partiel, centres technologiques, interaction entre ces instances,...;
- le nombre d'élèves par orientation et par type d'enseignement;
- les résultats par type en ce qui concerne le taux de transition vers le secteur;
- les implications financières;
- l'orientation vers une formation construction, l'accompagnement et le passage de l'apprenti;
- l'évaluation apprenti - chantier.

b. 18 ans et plus

- maintien du régime d'apprentissage construction, éventuellement avec une possibilité de formation (avec les autres ouvriers);
- la révision du parrainage: classification salariale à atteindre: catégorie II spécialisé, accueil et accompagnement des jeunes dans l'entreprise.

2.3. Travail intérimaire

- Modification de la CCT introduisant le travail intérimaire dans la construction: suppression de la limite existant pour les entreprises qui occupent jusqu'à 10 ouvriers;
- Attention particulière pour ceux qui reviennent vers le secteur.
- Le Conseil d'administration du FFC va déterminer les conditions selon lesquelles les travailleurs intérimaires pourront suivre des formations techniques/professionnelles pendant la durée de leur contrat de travail intérimaire.
- Pendant la durée de l'accord sectoriel 2005-2006, une évaluation du travail intérimaire en construction aura lieu au sein de la Commission paritaire de la Construction, dans le cadre de laquelle tous les aspects seront examinés, en vue d'une éventuelle adaptation des modalités.

### 3. Formation

Le Conseil d'administration du Fonds de Formation professionnelle établira régulièrement un rapport sur la participation de toutes les catégories salariales et de toutes les catégories d'âge aux formations.

Données séparées pour les formations VCA - aussi en ce qui concerne leur coût.  
Rapport d'évaluation annuel à établir par le Conseil d'administration du FFC avec un programme d'action pour l'année suivante.

3.1. Formation des demandeurs d'emploi

- Revalorisation de la formation des demandeurs d'emploi:
  - Evaluation de la formation professionnelle - durée - orientation vers les entreprises de construction;
  - Nouveaux modules de formation pour les demandeurs d'emploi: formation en alternance et formation modulaire;
  - Intégration de la formation: screening - accompagnement - perspectives de travail (orienter la formation en fonction des postes vacants)
- Evaluation des expériences construction (pool construction, projets d'orientation à finalité de formation,...);
- Prolongation de la CCT "groupes à risques" (0,10% - exonération des premiers emplois 0,15%);
- Prorogation de la CCT fixant la cotisation au FFC: 0,40%.



### 3.2. Formation des travailleurs

Réalisation au niveau du secteur de l'objectif de la conférence fédérale sur l'emploi

- Attention particulière pour les petites et moyennes entreprises (formalités liées au plan de formation), possibilité pour le gérant d'assister aux formations de ses travailleurs;
- Problématique des formations VCA: nombre, coût,...
- Extension de l'offre de formations du soir ou du samedi (pas de glissement des formations de jour vers le soir ou le samedi)
- Formation des chauffeurs-grutiers avec attestation et clause **d'écolage** si l'employeur a dû supporter les frais de la formation selon les modalités à définir par le Conseil d'administration du FFC;
- Le remboursement du coût salarial octroyé pour les formations de courte durée est aligné sur celui octroyé pour les formations de longue durée.

## 4. Structure du FFC

### 4.1. Locale/provinciale

Intégration des tâches de la Plate-forme construction dans le fonctionnement local du FFC: organe paritaire provincial de concertation de la construction, lieu de rencontre des partenaires sociaux locaux (avec l'enseignement).

Efficacité des réunions.

### 4.2. Généralités

Maintien des groupes d'orientation régionaux avec, en autres, pour mission de tenir compte des matières communautaires ou régionales.

## 1. Régimes de sécurité d'existence

Les régimes de sécurité d'existence sont prolongés pour les deux prochaines années, moyennant les modifications suivantes:

- Le pécule de vacances pour les veuves est prolongé jusqu'au moment où la pension complémentaire Construction entrera en vigueur, conformément à la loi sur les pensions complémentaires. A partir de ce moment, les partenaires s'engagent à ce qu'il existe une règle pour la pension de survie.
- Les mesures d'accompagnement sont, pour les nouveaux cas, désormais octroyées pour une période de deux ans jusqu'à ce que la personne concernée ait atteint l'âge de 59 ans accompli.
- Dans l'actuelle CCT relative à la rente de pension complémentaire, il est explicitement mentionné que l'âge auquel la rente de pension complémentaire peut être attribuée est de 60 ans.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre tout en œuvre pour faire entrer en vigueur la pension complémentaire Construction au 1<sup>er</sup> janvier 2006. A cette date, un régime sera élaboré en remplacement des mesures d'accompagnement actuelles.

- Octroi des cartes de légitimation: la CCT relative à l'octroi des cartes de légitimation sera modifiée pour que les ouvriers ayant un contrat de travail à mi-temps puissent eux aussi obtenir une carte de légitimation en proportion avec leurs prestations de travail. Une même règle sera développée concernant les droits. Le crédit-temps est exclu de ce régime.
- Allocation complémentaire de chômage: les partenaires sociaux interviendront auprès des **autorités** compétentes pour obtenir la modification de la règle relative à la responsabilisation accrue de l'employeur en cas de recours excessif au chômage temporaire pour raisons économiques. Cette modification consiste à remplacer les 110 jours **par** 90 jours.
- Au Fonds de sécurité d'existence est donné l'ordre de ne plus octroyer d'allocations complémentaires de chômage à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005 aux indépendants à titre complémentaire.

Un groupe de travail est constitué au sein de la Commission paritaire en vue d'endiguer les abus en matière de chômage temporaire. Ce groupe de travail examinera également la question du chômage temporaire de la délégation syndicale.

La CCT relative à l'octroi d'une indemnité dans le cadre d'un accident de travail mortel est modifiée au niveau des bénéficiaires pour prendre en compte les cohabitants.

Le Conseil d'administration du FSE élaborera les règles régissant l'octroi d'un "accompagnement **post-traumatique**" en faveur des ouvriers qui ont été témoins d'un accident de travail mortel, de ceux qui doivent annoncer la nouvelle à la famille et aux membres de la famille de la victime.

## 2. Montants

Les prestations de sécurité d'existence suivantes sont adaptées:

Maladies de longue durée: les montants sont fixés comme suit à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005:

- accidents de travail non-mortels: € 2,60 et € 3,56.
- maladies de longue durée: € 2,60 et € 3,56
- salaire journalier fictif: €45,30
- allocation pour incapacité de travail de longue durée de 66% et plus:  
invalides: €650,  
enfants: € 520
- accidents de travail mortels: € 5.350, pour les enfants: € 820.

Prépension: pour ceux qui reçoivent une indemnité supérieure aux montants déterminés dans la CCT n° 17, les montants ne sont pas adaptés. Pour les autres, les majorations suivantes sont appliquées à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005:

- chef d'équipe: + 10 € par mois
- contremaître: + 20 € par mois
- pour les cohabitants (définition art. 110 de la réglementation du chômage): + 30 € par mois.

## 3. Dépenses forfaitaires

Fonds de formation professionnelle: € 6.240.000

CNAC: € 4.500.000

Accommodations de vacances: € 6.250.000

Formation syndicale: € 1.900.000

Formation des employeurs: € 850.000

## 4. Cotisation forfaitaire

Le principe des recettes de la cotisation forfaitaire défini à l'art. 6 de la CCT du 3 juin 2004 fixant la cotisation forfaitaire au FSE, est maintenu. Le montant des recettes et des dépenses sera évalué après 4 trimestres de perception. La disposition relative aux réserves est prorogée pour deux ans.

Pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres de 2005, la cotisation forfaitaire s'élève à:

- indice 26: €410
- indice 24/54/44: € 490

## Chapitre 6. Crédit-temps

Une CCT sera conclue en exécution de la CCT n° 77bis relative au crédit-temps.

Cette CCT comportera les dispositions suivantes:

- le crédit-temps ne peut donner lieu à une assimilation aux jours de travail pour l'application des régimes sectoriels;
- sont exclus du droit au crédit-temps: tous les indépendants à titre complémentaire;
- sont exclus du droit au crédit-temps sous la forme d'une réduction des prestations de travail d'1/5<sup>e</sup>: sont exclus les ouvriers (ouvrières) qui remplissent une fonction déterminée par l'employeur et dont l'absence peut difficilement être compensée dans l'organisation du travail. Si des contestations surviennent au niveau de l'entreprise concernant les fonctions désignées par l'employeur, la partie la plus diligente peut solliciter l'intervention de la Commission paritaire en vue d'une conciliation.

## Chapitre 7: Fin de carrière

Tous les régimes au sein du Fonds de sécurité d'existence ayant trait à la fin de carrière sont prolongés pour la durée de la présente CCT.

Il s'agit plus précisément de la prépension à mi-temps, la prépension à 56 ans, la prépension à 58 ans, l'octroi d'une prime pour ceux qui continuent à travailler après 58 ans, alors qu'ils pourraient prendre leur prépension, et qui restent au travail jusqu'à l'âge de 60 ans.

La cotisation capacitive est déduite de la cotisation forfaitaire, à charge de l'employeur, pour les travailleurs de plus de 58 ans.

## Chapitre 8. Conditions de travail

### 1. Salaires

Pendant la durée du présent accord sectoriel, l'évolution salariale est déterminée comme suit:

Catégorie	31/12/2004	01/07/2005	01/01/2006	01/07/2006	1/10/2006*
I	11,033	0,05	0,05	0,05	Solde
II	11,762	0,05	0,05	0,05	Solde
III	12,509	0,05	0,05	0,05	Solde
IV	13,279	0,05	0,05	0,05	Solde

\* L'augmentation salariale prévue le 1<sup>er</sup> octobre 2006 est octroyée après une évaluation de révolution de l'index afin de déterminer le solde exact des 4,75% à calculer par catégorie, selon le mécanisme de correction.

### 2. Barème des jeunes et salaires des étudiants

Un nouveau barème des jeunes entre en application (modification de l'article 16 de la convention collective concernant les conditions de travail), avec le régime de transition suivant:

Age	% cat. I
15 ans	50
15 ans et 6 mois	55
16 ans	60
16 ans et 6 mois	70
17 ans	80
17 ans et 6 mois	90
18 ans	100

Le résultat de ce nouveau barème ne peut pas se situer à un niveau inférieur à ce qui est octroyé aujourd'hui.

Le salaire des étudiants, quelle que soit leur période d'occupation, est déterminé comme suit au 1<sup>er</sup> juillet 2005 et est indexé annuellement:

- pour ceux qui suivent une formation construction: € 8,175
- pour ceux qui ne suivent pas de formation construction: € 7,50

Dans les deux cas, la cotisation timbre n'est pas due (modification de la CTT concernant l'octroi de timbres de fidélité et d'intempéries).

### 3. Groupes de travail

Trois groupes de travail sont constitués au sein de la Commission paritaire:

- le groupe de travail I se penchera sur la question des suppléments de salaire;
- le groupe de travail II analysera la question des services de garde;
- le groupe de travail III étudiera de manière pratique le thème de l'indemnité de mobilité. L'objectif est d'utiliser un logiciel qui puisse résoudre toutes les difficultés administratives et les problèmes de contrôle.



#### **4. Prime d'ancienneté**

L'ouvrier qui dispose d'une ancienneté ininterrompue de 25 ans dans la même entreprise, a droit à une prime unique de € 250 bruts. Cette mesure a un caractère supplétif.

#### **5. Jour de carence**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, pour les ouvriers comptant plus de 3 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, le premier jour de carence de l'année est pris définitivement en charge par l'employeur.

#### **6. Jours de repos en 2006**

Les jours de repos pour 2006 sont fixés comme suit:

- CCT: le vendredi 14 avril, le vendredi 26 mai, le lundi 14 août, le mardi 31 octobre, le mardi 26 décembre et le mercredi 27 décembre;
- AR n° 213: le jeudi 28 décembre, le vendredi 29 décembre, le mardi 2 janvier 2007, le mercredi 3 janvier 2007, le jeudi 4 janvier 2007 et le vendredi 5 janvier 2007;
- Le jour férié du 11 novembre 2006 est remplacé par le lundi 30 octobre 2006.

Adaptation du texte en fonction de la CCT n° 84 du CNT:

L'article 12, 7<sup>è</sup> tiret de la CCT du 29 janvier 2004 relative au statut de la délégation syndicale est modifié comme suit:

"exécuter toutes les tâches et compétences qui sont du ressort des Conseils d'entreprise et des Comités pour la prévention et la protection du travail, pour lesquelles elle dispose de toutes les facilités requises. A cette fin, toute information légalement prévue est fournie à la délégation syndicale, entre autres, lorsque des entreprises ou des indépendants extérieurs viennent exécuter des travaux."

L'article 12, 10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> tirets, sont complétés par la disposition suivante:

"ainsi que de désigner les travailleurs membres du groupe de négociation extraordinaire, conformément à l'article 9 de la CCT n° 84 du Conseil National du Travail;

"ainsi que de désigner les travailleurs membres de l'organe de représentation, conformément à l'article 28 de la CCT n° 84 du Conseil National du Travail, ainsi que de désigner les travailleurs membres de l'organe de surveillance ou de gestion, conformément à l'article 48 de la CCT n° 84 du Conseil national du Travail."

\*

*Les comptes rendus des réunions font partie intégrante du présent accord sectoriel.*

\*

\* \*

Pour l'asbl FeMa  
Monsieur Marnix Van Hoe  
Directeur

Pour l'asbl Confédération  
Construction  
Monsieur Dirk Cordeel,  
Président

Pour l'asbl Bouwunie  
Monsieur Johan Debuf,  
Président

Pour la Centrale générale  
FGTB  
Monsieur Alain Clauwaert,  
Président

Pour la CSC Bâtiment &  
Industrie  
Monsieur Jacky Jackers,  
Président

Pour la CGSLB  
Monsieur Johan Roelandt  
Responsable national

27 -06- 2005

01 -08- 2005

75897

16/124

8

PARITAIR COMITÉ VOOR HET BOUWBEDRIJF  
NR.  
Sectoraal akkoord 2005-2006

2 juni 2005

## Inhoud

## Inleiding

1. Toepassingsgebied
2. Arbeidstijdsorganisatie
  1. Collectieve arbeidsovereenkomst
    - 1.1. Principe
    - 1.2. Bijkomende bepalingen
      - a. Principeverklaring
      - b. Optrekken interne limiet
      - c. Invoering nieuwe arbeidsregeling
      - d. Regeling van bijkomende en overuren
      - e. Interpretatie art. 25 van de arbeidswet 16 maart 1971
  2. Notie arbeidstijd
  3. Beschikbaarheidstijd
  4. Ter beschikkingstelling van personeel
  5. Werkgroep deloyale concurrentie
3. Veiligheid
4. Vorming en instroom
  1. Algemeen
  2. Instroom
    - 2.1. Onderwijs
    - 2.2. Stelsels
      - a. jongeren onder de 18 jaar
      - b. boven de 18 jaar
    - 2.3. Uitzendarbeid
  3. Vorming
    - 3.1. Vorming werkzoekenden
    - 3.2. Vorming werknemers
  4. Structuur FVB
    - 4.1. Lokaal/provinciaal
    - 4.2. Algemeen
5. Bestaanszekerheid
  1. Stelsels bestaanszekerheid
  2. Bedragen
  3. Forfaitaire uitgaven
  4. Forfaitaire bijdrage
6. Tidkrediet
7. Einde loopbaan
8. Arbeidsvoorwaarden
  1. Lonen
  2. Jongerenbarema en studentenlonen
  3. Werkgroepen
  4. Anciënniteitpremie
  5. Carensdag
  6. Rustdagen
9. Syndicale afvaardiging



## Inleiding

De sociale partners van het bouwbedrijf hebben een sectoraal akkoord voor de jaren 2005 en 2006 gesloten waarbij rekening werd gehouden met de competitiviteit van de bedrijven en de vrijwaring van het sociale statuut van de bouwvakarbeider, de technologische component van de **samenleving**. Tegen de achtergrond van **deloyale** concurrentie, het zwart werk en de misbruiken van bepaalde statuten herhalen de sociale partners de inhoud van de brief die zij gericht hebben aan de regering, en **meer** bepaald het punt betreffende uitvoering van het KB betreffende de **mobilitateitsvergoeding**. Dit is een **element** die **enkel** de loonkost doet stijgen, voor een sector die met dit akkoord o.a. niet alleen bepaalde inspanningen naar kansengroepen wenst te verlengen **maar** ook te verhogen.

Het hoofdstuk 8 punt 1 van dit sectorale akkoord **zal** dan ook maar al zijn effecten hebben indien uitvoering wordt gegeven aan **bovenvermeld** punt.

### Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Dit sectorale akkoord is van toepassing op de **ondernemingen** en de arbeiders die zij tewerkstellen en die behoren **tot** het paritair comité voor het bouwbedrijf

Onder arbeiders worden **zowel** arbeiders **als** arbeidsters bedoeld.

Tenzij het anders bepaald is, is dit akkoord geldig voor de **periode** van 1 januari 2005 tot en met 31 **december** 2006.

## Hoofdstuk 2. Arbeidstijdorganisatie

### 1. Collectieve arbeidsovereenkomst

#### 1.1. Principe

Binnen het Paritair comité zal één CAO worden gesloten waarbij alle bepalingen rond arbeidstijd, die van toepassing zijn in de bouw, worden gegroepeerd. Meer bepaald gaat het om de bepalingen betreffende de verlegging van de arbeidsgrenzen, de flexibele arbeidsweek en de bepalingen van het KB 213.

#### 1.2. Bijkomende bepalingen

##### a. Principeverklaring

De organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité gaan uitdrukkelijk de verbintenis aan dat bij de invoering van de bepalingen voorzien in het KB 213 en daar waar het akkoord van de meerderheid van de syndicale afvaardiging vereist is, er geen principieel verzet zal zijn tegen deze invoering. Tevens nemen ze de verbintenis op zich om geen bijkomende voordelen te bedingen bij de invoering ervan. In voorkomend geval, beschikt de syndicale afvaardiging over een termijn van 30 dagen om zich uit te spreken over de invoering van het KB 213. Indien binnen deze termijn geen reactie komt van de syndicale afvaardiging, kan de werkgever de regeling invoeren. Indien binnen deze termijn geen akkoord wordt bereikt, dan heeft de werkgever de mogelijkheid om de tussenkomst te vragen van het verzoeningsbureau van het Paritair comité voor het bouwbedrijf. Deze aanvraag wordt ingediend door de meest gereede partij via een organisatie die dit sectorale akkoord ondertekent. Het verzoeningsbureau dient een uitspraak te doen binnen de 30 dagen nadat de aanvraag is toegekomen bij de voorzitter van het Paritair comité.

##### b. optrekken van de interne limiet

De sociale partners van het bouwbedrijf zullen de nodige schikkingen treffen om de interne limiet van 65 uren te brengen op 130 uren.

##### c. invoering nieuwe arbeidsregeling

In de CAO de uitwerking van een regeling tot invoering van nieuwe arbeidsregelingen.

Deze regeling is gebaseerd op de bepalingen van CAO nr. 42 tot invoering van nieuwe arbeidsregelingen. Bedoeling is voor de ondernemingen die een andere arbeidsregeling wensen in te voeren een regeling in het vlak van het paritair comité uit te werken. Deze regeling dient te bepalen de minimale arbeidsprestatie per dag (2 uren minder) en de maximale arbeidsprestatie (2 uren meer). In ieder geval, met de combinatie van al deze regels kan de jaargrens van 1.882 uren niet overschreden worden, voor de ondernemingen die het KB 213 toepassen. Deze limiet is 1.752 uren indien het KB 213 niet wordt toegepast. De maximale arbeidsprestatie bedraagt 10 uren per dag.

Als bijlage van deze CAO worden de modellen opgesteld van de toetredingsakte of toetredingsovereenkomst (cfr de procedure van de flexibele arbeidsweek). Deze CAO dient verder alle bepalingen te bevatten die voorzien zijn in de CAO nr 42.

Deze regelingen sluiten niet uit dat in het vlak van de onderneming een andere regeling kan uitgewerkt worden, op basis van de reglementering tot invoering van een nieuwe arbeidsregeling.

*d. Regeling van overuren*

In het kader van overuren **gepresteerd** op basis van wettelijke bepalingen, met inbegrip van KB 213, waarbij aan de arbeider de vrije keuze **wordt** gelaten deze te recupereren of niet en dit ten belope van **maximaal** 130 uren op jaarbasis. De syndicale delegatie **heeft** de bevoegdheid **om** wanneer deze vrije keuze niet wordt gerespecteerd, bij de werkgever tussen te **komen**.

*e. interpretatie art. 25 van de **arbeidswet van 16 maart 1971***

De sociale partners in de bouwsector verbinden zich ertoe de nodige stappen te **ondernemen** ten aanzien van de bevoegde overheidsinstanties om onder buitengewone **vermeerdering** van **werk** (art. 25 **wet** 16/03/1971) en onvoorziene noodzaak (art. 26, § 1, 3° W. 16/03/1971) te verstaan: de **werken** die op geen **enkel** ander ogenblik kunnen uitgevoerd **worden**, waar de gelijktijdige uitvoering van bouwactiviteiten en andere activiteiten op dezelfde plaats risico's inhoudt voor de veiligheid en / of gezondheid van de **werknemers** of derden, of om technische redenen niet **combineerbaar** zijn met andere activiteiten.

**2. Notie arbeidstijd**

Wijziging van artikel 15 van de CAO betreffende de arbeidsvoorwaarden:

"Onverminderd de bepalingen van artikel 31, **moet**, wanneer de werkgever de arbeider opdraagt zich van de werk- of bouwplaats naar een andere dergelijke plaats te begeven, **eerstgenoemde** de reiskosten voor zijn rekening **nemen**. De **bijkomende** tijd voor deze verplaatsing vereist, wordt vergoed **als** werkelijke arbeidstijd. Deze laatste bepaling is evenwel niet van toepassing op de eerste (of laatste) verplaatsing van de exploitatiezetel naar de bouwplaats (of exploitatiezetel) indien deze verplaatsing voorafgegaan (gevolgd) wordt door het **laden** (of lossen) van een bestelwagen op de exploitatiezetel van **materiaal** en/of **materieel** nodig voor de uitvoering van het werk, indien deze tijd niet langer duurt dan 5 minuten".

Deze bepaling **zal** slechts uitwerking hebben, nadat een KB, in uitvoering van artikel 19 van de Arbeidswet werd getroffen op verzoek van het Paritair comité.

**3. Beschikbaarheidstijd**

De beschikbaarheidstijd wordt gebracht op twee uren per dag voor de chauffeurs van vrachtwagens, met uitzondering van de chauffeurs van de **ondernemingen** die stortklaar **beton** produceren en/of leveren, gekoppeld aan een sectorale attestering, op basis waarvan in het Paritair comité voor het bouwbedrijf een evaluatie zal gebeuren **omtrent** het **tewerkstellingvolume** van de chauffeurs in de sector.

**4. Ter beschikking stelling van personeel**

De CAO betreffende het ter beschikking stellen van personeel wordt verlengd voor onbepaalde duur. Er wordt een wijzigende bepaling ingevoerd, waarbij de voorwaarde dat de arbeider tijdelijk werkloos is of zich bevindt in een **periode** van aangifte van tijdelijke werkloosheid, wordt geschrapt.

## 5. Werkgroep deloyale concurrentie

Binnen het paritair comité wordt een werkgroep opgericht met als thema de "deloyale concurrentie". Bijzondere aandacht zal uitgaan naar de oneerlijke arbeidsmigratie en de registratieregeling.

In deze context dient de problematiek onderzocht te worden betreffende het afleveren van arbeidsvergunningen en arbeidskaarten voor gekwalificeerd personeel, zonder afbreuk te doen aan de sectorale inspanningen tot hervaloriseren van de werkzoekende opleidingen (zie hoofdstuk 4.); en de beperking van de activiteit van zelfstandigen in bijberoep bouw tot twee jaar.

De conclusies van deze werkgroep en na goedkeuring door het paritair comité zullen de basis vormen van gemeenschappelijke démarches naar de bevoegde overheden met het oog tot het komen tot een samenwerkingsprotocol.

De sociale partners van de **bouw**, vragen dat de Raad van Bestuur van het NAVB **speciale** aandacht besteedt aan volgende punten:

- de praktische invulling van het samenwerkingshandvest dat werd ondertekend tussen de **Minister van Werk** en het NAVB; waarbij rekening gehouden wordt met de **regionale** verankering en de bezoeken op de bouwplaatsen;
- de evaluatie en eventueel de bijsturing van de huidige **procedure** vervat in de CAO van 21 **februari 2002 betreffende** de toepassing van een begeleidingsprocedure en van **actiemiddelen** op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk ten aanzien van **zogenaamde "weerspannige ondernemingen"**,
- uitwerken van een meerjarenplan voor grote acties of studies met inbegrip van de financiële **implicaties** ervan;
- nagaan in **welke** mate de **middelen** van het ervaringsfonds i.v.m. oudere **werknemers** kunnen **bekomen** worden om voorgaande studies **mee** te financieren.

In de schoot van het paritair comité **zal** een technische werkgroep worden opgericht **omtrent** de verbetering van de veiligheid van de wegeniswerkers (**vorming**, signalisatie, dragen van signalisatiekledij, **samenwerking** met de **veiligheidscoördinator**, overheid).

## Hoofdstuk 4. Vorming en instroom

### 1. Algemeen

Binnen het paritair comité voor het bouwbedrijf wordt een CAO gesloten voor een periode van vierjaar

, gaande van 1 juli 2005 tot 30 juni 2009.

De Raad van Bestuur van het Fonds voor Vakopleiding stelt een meetinstrument op, op basis van het advies van de Nationale Arbeidsraad, om de vereiste vormingsinspanning van 1,9 % van de loonmassa na te gaan.

### 2. Instroom

#### 2.1. Onderwijs

Na consultatie van de regionale oriëntatiegroepen binnen het FVB, zal de Raad van Bestuur van het FVB een nieuwe **samenwerkingsovereenkomst** met het onderwijs uitwerken, met als hoofddoelstelling de **doorstromingscijfers naar de bouw te verbeteren**.

Deze **samenwerkingsovereenkomst** dient te voorzien in **twee soorten overeenkomsten**: het convenant, voor de scholen die voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria (o.a. de minimale bezettingsgraad, 9 weken stages en stagebegeleiding) en een **begeleidingsovereenkomst** voor die scholen of secties die aan deze eisen niet voldoen. Ook wordt voorzien in een overgangsregeling van twee jaren.

In beide gevallen worden de financiële middelen vooral gebaseerd op de doorstromingscijfers.

Ten einde de **doorstroming** en de stageplaatsen **optimaal** doorgang te laten vinden, zullen de werkgeversorganisaties een databank aanleggen.

Binnen het FVB zal een werkgroep het **modulair onderwijs** in Vlaanderen evalueren.

#### 2.2. Stelsels

##### a. jongeren onder de 18 jaar: leerlingenwezen

Studie en onderzoek naar de **mogelijkheden om meer jongeren** in het leerlingenwezen te hebben. Deze studie moet afgerond zijn (operationeel) tegen 1 **september 2005**.

Dit onderzoek heeft betrekking op:

- juridische mogelijkheden;
- beste centra voor invulling deeltijdse leerplicht: centra voor middenstandsopleiding, centra voor deeltijds onderwijs, technologische centra, wisselwerking tussen deze instanties, ...;
- aantal leerlingen per richting en per type van onderwijs;
- resultaten per type qua doorstroming;
- financiële implicaties;
- toeleiding naar bouwopleiding, begeleiding en doorstroming van de leerling;
- evaluatie leerling-bouwplaats.

b. **boven de 18 jaar**

- behoud alternerende bouwopleiding, eventueel met opleidingsmogelijkheid (met de andere arbeiders);
- het herwerken van het peterschap: te bereiken loonclassificatie: **categorie II** geofende, **element** van onthaal en begeleiding van de jongeren in de **onderneming**.

2.3. Uitzendarbeid

- wijziging van de CAO tot invoering van de uitzendarbeid in de **bouw**, waarbij de beperking voor de **ondernemingen tot 10 arbeiders wordt** geschrapt;
- Aandacht voor diegenen die terugkeren naar de sector.
- Binnen de Raad van Bestuur van het FVB zullen de voorwaarden bepaald worden waarbij technische/beroepsopleiding tijdens de duur van de **uitzendovereenkomst mogelijk** zijn voor de uitzendkracht.
- Tijdens de duur van het sectoraal akkoord 2005-2006 wordt in de schoot van het Paritair comité voor het bouwbedrijf een evaluatie gehouden van de uitzendarbeid in de bouw, waarin **alle** aspecten worden behandeld met het oog op een eventuele aanpassing van de **modaliteiten**.

### 3. Vorming

De Raad van Bestuur van het Fonds voor Vakopleiding **zal regelmatig** een verslag opstellen i.v.m. **deelname** van **alle looncategorieën** en leeftijdscategorieën aan de opleidingen;

Afzonderlijke gegevens i.v.m. de **VCA-opleidingen** - ook qua kost  
Jaarlijks evaluatieverslag door de Raad van Bestuur FVB met een **actieprogramma** voor volgend dienstjaar.

3.1. Vorming werkzoekenden

- Herwaardering van de werkzoekende opleiding:
  - evaluatie van de beroepsopleiding- duurtijd - **instroom** in de bouwbedrijven
  - Nieuwe modules van opleiding werkzoekenden: **alternerend** en **modulair**;
  - Integratie van de opleiding: screening - begeleiding - uitzicht op werk (vacature gericht werken)
- Evaluatie van de **bouwexperimenten** (bouwpool, toelidingsprojecten met opleidingsfinaliteit,...);
- Verlenging van de CAO risicogroepen (0,10% -vrijstelling startbanen 0,15%)
- Verlenging CAO **tot** vaststelling van de bijdrage aan het FVB: 0,40%.

3.2. Vorming werknemers

Realisatie op **sectorniveau** van de doelstelling van de **federale** werkgelegenheidsconferentie

- bijzondere aandacht naar KMO-bedrijven (**formaliteiten BOP**), **mogelijkheid** voor de zaakvoerder **om** de opleidingen van zijn werknemers bij te wonen;
- **problematiek** VCA-opleidingen: aantal, kostprijs,
- uitbreiding aanbod avond- en zaterdagopleidingen (geen verglijding van dagopleidingen naar avond of zaterdag)
- opleiding chauffeurs-kraanbedienaars met attest en scholingsbeding indien de werkgever opleidingskosten heeft **moeten** dragen volgens de modaliteiten te bepalen door de Raad van Bestuur van het FVB;

- loonkost terugbetaling voor zowel korte als lange opleidingen wordt op hetzelfde niveau gebracht (lange opleidingen).

#### **4. Structuur FVB**

##### 4.1. lokaal/provinciaal

Inschakeling van de opdrachten Bouwplatform in de FVB-werking lokaal : provinciaal paritair bouwoverlegorgaan; Ontmoetingsplaats lokale sociale partners (met onderwijs)

Efficiëntie van de vergaderingen

##### 4.2. Algemeen

Behoud van de **regionale** oriëntatiegroepen met o.a. als opdracht het inspelen op **gemeenschaps-** en/of **gewestmateries**.



Hoofdstuk 5. Bestaanszekerheid

1. Stelsels van bestaanszekerheid

Voor de komende twee jaren, worden de bestaanszekerheidregimes verlengd, mits volgende wijzigingen:

- het vakantiegeld **aan** weduwen wordt verlengd **tot** op het ogenblik dat het aanvullend pensioen Bouw, in **overeenstemming** met de **wet** op de aanvullende pensioenen inwerking treedt. Vanaf dat ogenblik is er de verbintenis dat er een regel **zal** zijn van **overlevingspensioenen**.
- De begeleidende **maatregelen** worden voor de nieuwe gevallen voortaan toegekend voor een **periode** van twee jaar, **tot** de betrokkene de leeftijd van 59 jaar volledig heeft bereikt.
- In de huidige CAO betreffende de aanvullende pensioenrente wordt duidelijk **vermeld** dat de leeftijd waarop de aanvullende pensioenrente kan worden toegekend 60 jaar is.

De sociale partners gaan de verbintenis aan **om alles** in het werk te stellen **om** het aanvullend pensioen Bouw, in werking te **laten** treden op 1 januari 2006. Op dat ogenblik, zal een regeling worden uitgewerkt ter vervanging van de huidige begeleidende maatregelen.

- toekenning **legitimatiekaarten**: de CAO **tot** toekenning van **legitimatiekaarten** zal gewijzigd worden, waardoor de arbeiders met een halftijdse **arbeidsovereenkomst** ook een **legitimatiekaart** kunnen krijgen verhoudingsgewijs **tot** de arbeidsprestatie. Eenzelfde regel zal uitgewerkt worden betreffende de rechten. Het tijdskrediet wordt uitgesloten van deze regeling.
- aanvullende werkloosheidsvergoeding: de sociale partners zullen bij de bevoegde overheden **tussenkomen** om de regel betreffende de **bijkomende** responsabilisering van de werkgever bij **overmatig** gebruik van tijdelijke werkloosheid **omwille** van **economische** redenen te wijzigen. Deze wijziging betreft dat de 110 dagen vervangen worden door 90 dagen.
- Aan het Fonds voor bestaanszekerheid wordt opdracht gegeven om vanaf 1 oktober 2005 geen aanvullende werkloosheidsvergoedingen toe te kennen aan zelfstandigen in bijberoep.

In de schoot van het paritair comité wordt een werkgroep opgericht ten einde de **misbruiken** in het **vlak** van de tijdelijke werkloosheid in te dijken. In deze werkgroep zal ook het **thema** van de tijdelijke werkloosheid van de syndicale afvaardiging behandeld worden.

De CAO betreffende de toekenning van een vergoeding in het kader van een dodelijk arbeidsongeval wordt gewijzigd wat betreft de begunstigen: **samenwonenden**.

De Raad van Bestuur van het FBZ zal de nadere regels uitwerken **tot** de verlening van "posttraumatische begeleiding" ten voordele van arbeiders die ooggetuige waren van het dodelijk arbeidsongeval, van diegenen die de **melding moeten** doen aan en van de gezinsleden van het slachtoffer.

## 2. Bedragen

Volgende prestaties van bestaanszekerheid worden aangepast:

Langdurige ziekten : de bedragen worden vanaf 1 oktober 2005 **als volgt** vastgesteld:

- **niet-dodelijke** arbeidsongevallen: € 2,60 en € 3,56
- langdurige zieken: € 2,60 en € 3,56
- fictief **dagloon**: € 45,30
- uitkering voor langdurige arbeidsongeschiktheid van 66% en **meer**: invaliden: € 650,  
kinderen: € 520
- dodelijke arbeidsongevallen: € 5.350, voor de kinderen: € 820.

Brugpensioen: Voor diegenen die een vergoeding ontvangen hoger dan de bedragen bepaald in de CAO 17, worden de bedragen niet aangepast, voor de anderen gelden de volgende verhogingen vanaf 1 oktober 2005:

- ploegbaas: + 10 EUR/maand
- **meestergast**: + 20 EUR/maand
- **samenwonenden (definitie: art. 110 werkloosheidsreglementering)**, + 30 EUR/maand

## 3. Forfaitaire uitgaven

Fonds voor vakopleiding: € 6.240.000

Navb: € 4.500.000

Vakantieaccommodatie: € 6.250.000

Syndicale vorming: € 1.900.000

Werkgeversvorming: € 850.000

## 4. Forfaitaire bijdrage

Het principe van de inkomsten van de forfaitaire bijdrage bepaald in art. 6 van de CAO van 3 juni 2004 tot vaststelling van de forfaitaire bijdrage aan het FBZ blijft behouden. De hoogte van de inkomsten en de uitgaven zal geëvalueerd worden na 4 kwartalen inning. De bepaling van de **reserves** wordt met twee jaren verlengd.

Voor het 3<sup>de</sup> en 4<sup>de</sup> kwartaal 2005 bedraagt de forfaitaire bijdrage:

- kengetal 26: € 410
- kengetal 24/54/44: € 490

## Hoofdstuk 6. Tijdskrediet

Een CAO zal worden gesloten in uitvoering van de CAO nr 77bis betreffende het tijdskrediet.

Deze CAO zal de volgende bepalingen bevatten:

- tijdskrediet kan geen aanleiding geven tot gelijkstelling van werkdagen voor de toepassing van de sectorale stelsels;
- uitsluiting van het recht op tijdskrediet: **alle** zelfstandigen in bijberoep;
- uitsluiting op het recht van tijdskrediet voor de toepassing 1/5<sup>de</sup> onderbreking: worden uitgesloten, de arbeiders die een functie vervullen door de werkgever bepaald waarvan de afwezigheid in de arbeidsorganisatie **moeilijk** kan worden ondervangen. Indien over de door de werkgever voorgelegde functies in het **vlak** van de **onderneming** betwistingen zouden ontstaan, kan de **meest** gerede partij de verzoening aanvragen aan het Paritair comité.

## Hoofdstuk 7. Einde loopbaan

**Alle** stelsels die binnen het Fonds voor bestaanszekerheid betrekking hebben op de einde loopbaan worden voor de duur van deze CAO **verlengd**.

**Meer** bepaald betreft het: halftijdsbrugpensioen, brugpensioen op 56 jaar, brugpensioen op 58 jaar, toekenning van de **premie** voor diegenen die na 58 jaar, terwijl zij gerechtigd zijn op brugpensioen, blijven verder werken **tot** de leeftijd van 60 jaar.

De forfaitaire bijdrage ten laste van de werkgever wordt voor de werknemers 58+ verminderd met de capitatieve bijdrage.

Hoofdstuk 8. Arbeidsvoorwaarden

**1. Lonen**

Tijdens de looptijd van dit sectorale akkoord wordt de loonevolutie als volgt vastgesteld:

categorie	31/12/2004	01/07/2005	01/01/2006	01/07/2006	1/10/2006*
I	11,033	0,05	0,05	0,05	Saldo
II	11,762	0,05	0,05	0,05	Saldo
III	12,509	0,05	0,05	0,05	Saldo
IV	13,279	0,05	0,05	0,05	Saldo

\* de loonsverhoging voorzien op 1 oktober 2006 wordt toegekend na een evaluatie op het gebied van de indexevolutie ten einde het juiste saldo van 4,75 % te bepalen, dat verrekend wordt per categorie, volgens het correctiemechanisme.

**2. Jongerenbarema en studentenlonen**

Er treedt een nieuw jongerenbarema in werking (wijziging artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden), met een overgangsregeling:

leeftijd	% cat I
15 jaar	50
15 jaar en 6 maanden	55
16 jaar	60
16 jaar en 6 maanden	70
17 jaar	80
17 jaar en 6 maanden	90
18 jaar	100

Het resultaat van deze regeling kan zich niet lager situeren dan wat vandaag wordt toegekend.

Het studentenloon ongeacht de periode van tewerkstelling wordt als volgt vastgesteld per 1 juli 2005, en wordt jaarlijks geïndexeerd:

- voordiegenen die een bouwopleiding volgen: € 8,175
- voor diegenen die geen bouwopleiding volgen: € 7,50

In beide gevallen is de zegelbijdrage niet verschuldigd (wijziging CAO betreffende de toekenning van getrouwheidszegels en weerverletzegels).

**3. Werkgroepen**

In de schoot van het Paritair comité worden drie werkgroepen opgericht:

- werkgroep I zal het thema behandelen van de loontoeslagen;
- werkgroep II zal het thema behandelen van de wachtdiensten;
- werkgroep III zal het thema mobiliteitsvergoeding praktisch onderzoeken. Bedoeling is om één softwaresysteem te gebruiken dat alle administratieve moeilijkheden en controle problemen kan oplossen.

#### 4. Anciënniteitpremie

De arbeider die een ononderbroken anciënniteit heeft van 25 jaar in dezelfde onderneming heeft recht op een **eenmalige premie** van € 250 bruto. Deze regeling heeft een suppletief karakter.

#### 5. Carensdag

Voor de arbeiders, met **meer** dan 3 jaren ononderbroken anciënniteit in de onderneming, wordt vanaf 1 januari 2006 de eerste carensdag per jaar definitief ten laste genomen door de werkgever.

#### 6. Rustdagen 2006

De rustdagen voor 2006 worden **als volgt** vastgesteld:

- CAO: vrijdag 14 **april**, vrijdag 26 **mei**, maandag 14 augustus, dinsdag 31 oktober, dinsdag 26 **december** en woensdag 27 **december**;
- KB 213: donderdag 28 december, vrijdag 29 december, dinsdag 2 januari 2007, woensdag 3 januari 2007, donderdag 4 januari 2007 en vrijdag 5 januari 2007.
- De feestdag van 11 november 2006 wordt vervangen door maandag 30 oktober 2006.

2

Hoofdstuk 9. Syndicale delegatie

Aanpassing van de tekst en aanpassen aan de CAO 84 van de NAR:

Artikel 12, 7<sup>de</sup> gedachtestreepje van de CAO 29 januari 2004 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging wordt **als volgt** gewijzigd:

" **alle** bevoegdheden en taken uit te voeren, die behoren tot de bevoegdheid van de **Ondernemingsraden** en van de **Comités voor Preventie en Bescherming op het werk**, waartoe zij over de nodige faciliteiten beschikken; daartoe wordt aan de syndicale afvaardiging **alle** wettelijke voorziene **informatie medegedeeld** onder **meer** wanneer ondernemingen of zelfstandigen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren;"

Artikel 12 10<sup>de</sup> en 11<sup>de</sup> gedachtestreepjes worden aangevuld met de bepaling:

" alsook de **leden-werknemers** aan te duiden van de bijzondere onderhandelingsgroep overeenkomstig artikel 9 van de CAO nr 84 van de Nationale Arbeidsraad;

" alsook de leden-werknemers aan te duiden van het vertegenwoordigingsorgaan overeenkomstig artikel 28 van de CAO nr 84 van de Nationale Arbeidsraad, alsook de leden-werknemers aan te duiden van het toezichthoudend of bestuursorgaan overeenkomstig artikel 48 van de CAO nr 84 van de Nationale Arbeidsraad.

*De notulen van de vergaderingen maken integrerend deel uit van dit sectoraal akkoord.*

\*  
\* \*

Voor **FeMa** vzw

De heer Marnix Van Hoe  
Directeur

Voor de Confederatie Bouw vzw

De heer Dirk Cordeel,  
voorzitter

Voor Bouwunie vzw

De heer Johan Debuf,  
voorzitter

Voor de **Algemene**  
Centrale **ABW**

De heer Alain Clauwaert,  
Voorzitter

Voor het ACV Bouw & Industrie

De heer Jacky Jackers,  
Voorzitter

Voor de ACLVB

De heer Johan Roelandt  
Nationaal verantwoordelijke