

PARITAIR COMITE VOOR HET BOUWBEDRIJF

26 juni 2023

-

Sectoraal akkoord 2023-2024

Dit sectoraal akkoord voor de periode 2023-2024 is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf; onder arbeiders wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

Dit akkoord is volledig in overeenstemming met het KB van 13 mei 2023 dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling bepaalt voor de periode 2023 en 2024.

Het akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024, tenzij anders bepaald.

1. Koopkracht

1.1 Koopkrachtpremie

De ondernemingen die in 2022 een hoge winst of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald moeten een koopkrachtpremie toekennen aan hun arbeiders, die in overeenstemming is met het KB van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie.

Onder "winst in 2022" wordt hierna bedoeld de bedrijfswinst van het boekjaar 2022 (code 9901 op de jaarrekening) en dit op het niveau van de technische bedrijfseenheid (TBE). Indien het boekjaar niet overeenstemt met een kalenderjaar, wordt gekeken naar de winst gerealiseerd in het boekjaar dat afsluit in 2022.

Definities (uitzonderlijk) hoge winst:

- Een onderneming heeft hoge winst behaald als de winst in 2022 hoger is dan ten minste 1,15 x de gemiddelde winst in de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren en lager dan 1,5 x deze gemiddelde winst bedraagt (enkel de boekjaren met winst worden meegeteld voor de berekening van het gemiddelde);

COMMISSION PARITAIRE DE LA CONSTRUCTION

26 juin 2023

-

Accord sectoriel 2023-2024

Le présent accord sectoriel pour la période 2023-2024 est applicable aux employeurs et aux ouvriers relevant de la Commission paritaire de la construction, par ouvriers, on entend les ouvriers et les ouvrières.

Cet accord est entièrement conforme à l'AR du 13 mai 2023 qui fixe la marge maximale d'évolution des coûts salariaux pour la période 2023 et 2024.

L'accord prend effet le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024, sauf disposition contraire.

1. Pouvoir d'achat

1.1. Prime pouvoir d'achat

Les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022 doivent accorder une prime pouvoir d'achat à leurs ouvriers, conformément à l'AR du 23 avril 2023 relatif à la prime pouvoir d'achat.

Par « bénéfice en 2022 » on entend ci-après le bénéfice d'exploitation de l'exercice comptable 2022 (code 9901 sur les comptes annuels) au niveau de l'unité technique d'entreprise (UTE). Si l'exercice comptable ne correspond pas à une année civile, on regarde le bénéfice réalisé dans l'exercice comptable clôturé en 2022.

Définitions bénéfice (exceptionnellement) élevé

- Une entreprise a réalisé un bénéfice élevé si son bénéfice en 2022 est supérieur à au moins 1,15 x le bénéfice moyen des 3 exercices comptables clôturés qui précèdent et inférieur à 1,5 x ce bénéfice moyen (seuls les exercices comptables avec bénéfice sont pris en compte pour le calcul de la moyenne) ;

- Een onderneming heeft een uitzonderlijk hoge winst behaald als de winst in 2022 ten minste hoger is dan 1,5 x gemiddelde winst in de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren (enkel de boekjaren met winst worden meegeteld voor de berekening van het gemiddelde);

Bedrag van de koopkrachtpremie:

- Voor de ondernemingen die in 2022 een hoge winst hebben behaald bedraagt de koopkrachtpremie:
 - 250 euro als de winst in 2022 hoger is dan ten minste 1,15 x de gemiddelde winst in de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren;
 - 500 euro als de winst in 2022 hoger is dan ten minste 1,25 x de gemiddelde winst in de 3 voorafgaande afgesloten boekjaren.
- Voor de ondernemingen die in 2022 een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald bedraagt de koopkrachtpremie 750 euro.

De som van de uit te keren premies mag slechts maximaal 15% van de winst in 2022 bedragen. Indien de som van de premies dit % zou overstijgen, worden de individuele premies pro rata verminderd.

Modaliteiten:

De koopkrachtpremie wordt toegekend in de loop van de maand december 2023 aan de arbeiders die op dat ogenblik in dienst zijn.

De koopkrachtpremie wordt aan de betrokken arbeiders pro rata toegekend op basis van het aantal effectieve gewerkte dagen in het kalenderjaar 2022 (ratio: aantal effectief gewerkte dagen/219). Voor deeltijdse arbeiders wordt de premie berekend op basis van het aantal effectief gewerkte uren in 2022 (ratio: aantal effectief gewerkte uren/1752).

De door de onderneming reeds toegekende koopkrachtpremie wordt in rekening gebracht op de sectorale koopkrachtpremie.

In overeenstemming met het KB van 23 april 2023 wordt de koopkrachtpremie op een papieren drager (cheques) of in elektronische vorm toegekend.

- Une entreprise a réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé si son bénéfice en 2022 est supérieur à au moins 1,5 x le bénéfice moyen des 3 exercices comptables clôturés qui précédent (seuls les exercices comptables avec bénéfice sont pris en compte pour le calcul de la moyenne) ;

Montant de la prime pouvoir d'achat

- Pour les entreprises ayant réalisé des bénéfices élevés en 2022, la prime pouvoir d'achat est de :
 - 250 euros si le bénéfice en 2022 est supérieur à au moins 1,15 x le bénéfice moyen des 3 exercices comptables clôturés qui précédent ;
 - 500 euros si le bénéfice en 2022 est supérieur à au moins 1,25 x le bénéfice moyen des 3 exercices comptables clôturés qui précédent.
- Pour les entreprises ayant réalisé des bénéfices exceptionnellement élevés en 2022, la prime pouvoir d'achat est de 750 euros.

La somme des primes à verser ne peut toutefois pas excéder 15 % du bénéfice en 2022. Si la somme des primes dépassait ce %, les primes individuelles seront réduites au prorata.

Modalités

La prime pouvoir d'achat sera accordée en décembre 2023 aux ouvriers en service à ce moment-là.

La prime pouvoir d'achat est accordée aux ouvriers concernés au prorata du nombre de jours effectivement prestés au cours de l'année civile 2022 (ratio : nombre de jours effectivement prestés/219). Pour les ouvriers à temps partiel, la prime est calculée sur la base du nombre d'heures effectivement prestées en 2022 (ratio : nombre d'heures effectives prestées/1752).

La prime pouvoir d'achat déjà accordée par l'entreprise sera imputée sur la prime pouvoir d'achat sectorielle.

Conformément à l'AR du 23 avril 2023, la prime pouvoir d'achat sera octroyée sur support papier (chèques) ou sous forme électronique.

In voorkomend geval kan de meest gerede partij zich wenden tot het meldpunt van Constructiv.

1.2. Aanpassing van loonbestanddelen aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex

Het bedrag van de ecocheques of het gelijkwaardig voordeel (cao van 10.12.2015) wordt gebracht op 115 euro per jaar vanaf referteperiode 01.04.23-31.03.24.

2. Mobiliteit

Oprichting van een werkgroep die het gehele spectrum van mobiliteit omvat, met inbegrip van het tijdsaspect en van de werknemers met een vaste plaats van tewerkstelling, en alle mogelijke oplossingen behandelt.

De werkgroep moet tegen eind 2024 tot conclusies komen.

In afwachting hiervan worden volgende aanpassingen doorgevoerd:

- Aanpassen kilometergrens voor het toekennen van een mobiliteitsdag: vanaf 2023 heeft de arbeider die op jaarbasis (januari-december) een mobiliteitsvergoeding ontvangt voor in totaal 30.000 km of meer, recht op een "mobiliteitsdag", op te nemen in onderling akkoord met de werkgever;
- Aanpassen bedrag mobiliteitsvergoeding chauffeur die alleen rijdt: +0,035 euro/km met ingang van 1 september 2023;
- In overeenstemming brengen van het bedrag van de sectorale fietsvergoeding met het bedrag bepaald in de cao 164 van de Nationale Arbeidsraad met ingang van 1 september 2023.

Bij de RSZ wordt een aanvraag ingediend om het maximale vrijgestelde bedrag van de mobiliteitsvergoeding te verhogen in functie van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

3. Werkgelegenheid en eindloopbaan

3.1. SWT

Verlenging in uitvoering van de cao's van de NAR van de sectorale regelingen SWT tot 30.06.2025:

Le cas échéant, la partie la plus diligente peut s'adresser au point de contact de Constructiv.

1.2. Adaptation des composantes salariales à l'évolution de l'indice santé lissé

Le montant des éco-chèques ou de l'avantage équivalent (CCT du 10.12.2015) est porté à 115 euros par ans à partir de la période de référence 01.04.23-31.03.24.

2. Mobilité

Création d'un groupe de travail couvrant l'ensemble du spectre de la mobilité, y compris l'aspect temps et les travailleurs ayant un lieu de travail fixe, et examinant toutes les solutions possibles.

Le groupe de travail doit parvenir à des conclusions d'ici la fin de l'année 2024.

En prévision de cela, les adaptations suivantes sont mises en oeuvre :

- Adapter la limite de kilométrage pour l'octroi d'une journée de mobilité : à partir de 2023, l'ouvrier qui sur base annuelle (janvier-décembre) reçoit une indemnité de mobilité pour un total de 30.000 km ou plus, a droit à un « jour mobilité », à prendre en accord avec l'employeur;
- Adapter le montant de l'indemnité de mobilité pour le chauffeur conduisant seul : +0.035 euros/km à partir du 1^{er} septembre 2023 ;
- Porter le montant de l'indemnité vélo sectorielle au montant défini dans la CCT 164 du Conseil national du travail à partir du 1^{er} septembre 2023.

Une demande est introduite auprès de l'ONSS pour augmenter le montant maximum exonéré de l'indemnité de mobilité en fonction de l'évolution de l'indice de santé lissé.

3. Emploi et fin de carrière

3.1. RCC

Prolongation en exécution des CCT du CNT des régimes sectoriels RCC jusqu'au 30.06.2025 :

- algemene regeling vanaf 62 jaar;
- de bijzondere regelingen vanaf 60 jaar (lange loopbaan en “ongeschikten”);
- solidarisering SWT-stelsel vanaf 58 jaar met 35 jaar loopbaan voor werknemers met ernstige lichamelijke problemen;
- vrijstelling aangepaste beschikbaarheid.

De forfaitaire bedragen van de aanvullende vergoeding worden met ingang van 01.07.2023 op die manier aangepast dat de conformiteit met cao 17 behouden blijft:

- régime général à partir de 62 ans ;
- régime spécifique à partir de 60 ans (carrière longue et « inaptés ») ;
- solidarité du régime RCC à partir de 58 ans avec 35 ans de carrière pour les travailleurs avec des problèmes physiques graves ;
- dispense de disponibilité adaptée.

A partir du 01.07.2023, les montants forfaitaires de l'indemnité complémentaire seront adaptés de manière à rester conformes à la CCT 17:

	Actuele bedragen / montants actuels		Nieuw bedragen / nouveaux montants	
	Arbeiders met gezinslast / Ouvriers avec charge de famille	Overige arbeiders / Autres ouvriers	Arbeiders met gezinslast / Ouvriers avec charge de famille	Overige arbeiders / Autres ouvriers
Cat. I	€ 319,10	€ 193,27	€ 379,63	€ 225,10
Cat. IA	€ 346,00	€ 214,44	€ 419,06	€ 258,07
Cat. II	€ 355,00	€ 220,95	€ 432,03	€ 268,91
Cat. IIA	€ 395,00	€ 252,24	€ 474,13	€ 304,11
Cat. III	€ 403,00	€ 260,43	€ 485,58	€ 313,69
Cat. IV	€ 451,00	€ 298,32	€ 540,80	€ 359,85
Ploegbaas B / Chef d'équipe B	€ 532,00	€ 364,82	€ 635,49	€ 439,56
Meestergast / Contremaître	€ 609,00	€ 432,00	€ 725,06	€ 519,27

3.2. Landingsbanen en tijdskrediet

Verlenging in uitvoering van de cao van de NAR van de sectorale regeling landingsbanen tot 30.06.2025 (1/5e vermindering en halftijds vanaf 55 jaar).

In toepassing van de cao 103 wordt het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet met motief als volgt toegekend:

- recht op 36 maanden voltijds of halftijds tijdskrediet met motief, zoals bepaald in artikel 4, § 2 van cao 103 ;
- recht op 51 maanden voltijds of halftijds tijdskrediet met motief, zoals bepaald in artikel 4, § 1, a°, b° en c° van cao 103.

3.2. Emplois de fin de carrière et crédit-temps

Prolongation en exécution de la CCT du CNT du régime sectoriel des emplois de fin de carrière jusqu'au 30.06.2025 (réduction de 1/5e et mi-temps à partir de 55 ans).

En application de l'article 103 de la CCT, le droit au crédit-temps à temps plein et au crédit temps à mi-temps avec motif est accordé comme suit

- droit à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif, tel que prévu à l'article 4, § 2 de la CCT 103 ;
- droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif, tel que prévu à l'article 4, § 1er, a°, b° et c° de la CCT 103.

De toepassing van de sectorale cao over de uitsluitingen van het recht op tijdskrediet, gesloten in uitvoering van artikel 2, § 3 van cao 103, wordt uitgebreid tot de voormelde stelsels van voltijds en halftijds tijdskrediet met motief.

3.3. Anciënniteitsverlof

Toekenning van een bijkomende dag anciënniteitsverlof na 30 jaar anciënniteit in de onderneming (suppletieve regeling).

3.4. Aantrekkelijkheid sector voor jongeren

Voortzetting van de campagne “De bouw kijkt verder”.

3.5. Maatregelen die de werkdruk verminderen en de zwaarte van de beroepen verlichten

Binnen Constructiv worden sectorale jobcoaches aangeduid. Zij richten zich tot de arbeiders die de sector dreigen te verlaten.

De doelstellingen in volgorde van prioriteit zijn:

- I. Retentie binnen het bedrijf;
- II. Retentie binnen de sector;
- III. Retentie als opleider
- IV. Retentie op de actieve arbeidsmarkt.

Constructiv stelt een plan van aanpak op, inclusief de eventuele budgetimpact. Beide dienen door de raad van bestuur van Constructiv gevalideerd te worden. Het beroep doen op een jobcoach gebeurt op initiatief van de werkgever of de werknemer.

Constructiv brengt tevens de acties in kaart van wat de sector verder al doet aan maatregelen die de werkdruk verminderen en de zwaarte van de beroepen verlichten, en welke financiële inspanningen hier tegenover staan.

De sectorale partners benadrukken dat de cao humanisering van de arbeid moet worden gerespecteerd. Ze vragen ook dat er voldoende aandacht zou gaan naar het voorkomen van psychosociale aandoeningen. Beide aandachtspunten worden mee opgevolgd door de welzijnsadviseurs van Constructiv.

L'application de la convention collective sectorielle relative aux exclusions du droit au crédit-temps, conclue en application de l'article 2, §3 de la CCT 103, est étendue aux systèmes susmentionné de crédit-temps à temps plein et à mi-temps avec motif.

3.3. Congé d'ancienneté

Octroi d'un jour supplémentaire de congé d'ancienneté après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise (régime supplétif).

3.4. Attractivité du secteur pour les jeunes

Poursuite de la campagne « nous construisons demain ».

3.5. Mesures visant à réduire la charge de travail et à atténuer la lourdeur des métiers

Des "job coaches" sectoriels sont désignés au sein de Constructiv. Ils s'adressent aux ouvriers qui risquent de quitter le secteur.

Les objectifs, par ordre de priorité, sont les suivants

- I. Maintien dans l'entreprise ;
- II. Maintien au sein du secteur ;
- III. Maintien en tant que formateur
- IV. Maintien sur le marché du travail actif.

Constructiv élabore un plan d'action, y compris l'impact budgétaire éventuel. Tous deux doivent être validés par le conseil d'administration de Constructiv. Le recours au « job coach » se fait à l'initiative de l'employeur ou de travailleur.

Constructiv dresse également une carte des actions déjà entreprises par le secteur en termes de mesures visant à réduire la charge de travail et à alléger la lourdeur des professions, ainsi que des efforts financiers qui y sont consacrés.

Les partenaires sociaux attirent l'attention sur le fait que la CCT humanisation du travail doit être respectée. Ils demandent aussi qu'une attention suffisante devrait aller à la prévention des affections psychosociales. Ces deux points d'attention sont suivis par les conseillers bien-être de Constructiv.

3.6. Studenten

Het specifieke studentenbarema wordt afgeschaft. Vanaf 01.07.2023 wordt het minimum uurloon voor de studenten die tewerkgesteld zijn in het kader van een overeenkomst voor studenten, bedoeld bij titel VII van de wet 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, vastgesteld op het uurloon van cat. I.

Studentenarbeid op zaterdag wordt mogelijk voor alle studenten (ook voor hen die geen bouwopleiding volgen). Dezelfde procedure als deze bepaald in de cao van 11.09.2014 wordt toegepast. De opleiding basisveiligheid moet gevolgd worden binnen de 5 werkdagen binnen zijn arbeidsregime.

Tewerkstelling van een leerling “dual leren” in Vlaanderen als student bij de stagegever: pleiten voor een aanpassing van de Vlaamse regelgeving om de beperkingen van tewerkstelling als student bij de stagegever in juli/augustus op te heffen. Deze tewerkstelling mag niet meer dan één maand bedragen.

4. Bestaanszekerheid

Verlenging van de bestaanszekerheidstelsels tot 31.12.2024. De stelsels van de aanvullende werkloosheidsvergoedingen en de bijzondere aanvullende vorstvergoeding worden verlengd tot 30.09.2025.

De volgende bedragen worden aangepast vanaf 01.07.2023:

- Arbeidsongeval met ongeschiktheid +66%
 - Slachtoffer 800€ => 900€
 - Kind 650€ => 700€
- Dodelijk Arbeidsongeval
 - Weduwe 6.350 => 6.700€
 - Kind 1.000€ => 1.200€
 - Wezen 1.000€ => 1.200€

Promotievergoeding:

- Verhoging bedrag tot max. 500 euro in functie van het nog af te lossen kapitaal;
- Uitbreiding naar groene / energieleningen. Dezelfde berekeningsregels als voor hypothecaire leningen zijn van toepassing.

3.6. Etudiants

Le barème spécifique aux étudiants est supprimé. A partir du 01.07.2023, le salaire horaire minimum des étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'étudiant visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail sera fixé au salaire horaire de cat. I.

Le travail des étudiants le samedi sera possible pour tous les étudiants (y compris ceux qui ne suivent pas de formation en construction). La même procédure que celle qui est prévue par la CCT du 11.09.2014 est d'application. Le suivi d'une formation de base en matière de sécurité doit avoir lieu dans les 5 jours de travail selon son régime de travail.

Occupation d'un étudiant « dual leren » en Flandre en tant qu'étudiant chez l'employeur du stage : plaider pour une adaptation de la réglementation flamande pour supprimer les limitations à l'occupation en tant qu'étudiant chez l'employeur du stage en juillet/août. L'occupation ne peut pas dépasser un mois.

4. Sécurité d'existence

Prolongation des régimes de sécurité d'existence jusqu'au 31.12.2024. Les régimes des indemnités complémentaires de chômage et de l'indemnité complémentaire spéciale gel sont prolongés jusqu'au 30.09.2025.

Les montants suivants sont adaptés à partir du 01.07.2023:

- Accident de travail avec incapacité +66%
 - Victime 800€ => 900€
 - Enfant 650€ => 700€
- Accident de travail mortel:
 - Veuve 6.350 => 6.700€
 - Enfant 1.000€ => 1.200€
 - Orphelin 1.000€ => 1.200€

Indemnité de promotion :

- Augmentation du montant jusqu'à 500 euros max. en fonction du capital encore à rembourser
- Extension aux prêts verts et aux prêts énergie. Les mêmes règles de calcul comme pour les prêts hypothécaires sont d'application.

De sociale partners engageren zich om het nodige te doen om de sociale en fiscale vrijstelling van de promotievergoeding te behouden.

5. Welzijn en opleiding/onderwijs

5.1. Verhoging weekdagopleidingen

Het groeipad van de opleidingen, zoals bepaald in overeenstemming met de Arbeidsdeal, wordt maximaal ingevuld met weekdagopleidingen.

Continue monitoring binnen beheerscomité BOP.

5.2. Concretisering individueel opleidingsrecht bepaald in de Arbeidsdeal

In uitvoering van artikel 53 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen wordt voor de ondernemingen met minstens 20 werknemers het individueel opleidingsrecht en het groeipad als volgt vastgelegd:

- 2023-2025: 2,5 dagen
- Vanaf 01.01.2026: 3 dagen
- Vanaf 01.01.2027: 3,5 dagen
- Vanaf 01.01.2028: 4 dagen
- Vanaf 01.01.2029: 4,5 dagen
- Vanaf 01.01.2030: 5 dagen

5.3. Mentoren

Een aanvullende opleiding kan uitgewerkt worden door Constructiv.

5.4. Outplacement

Verlenging van de sectorale regeling outplacement tot 30.06.2025.

Uitbreiding van de sectorale tussenkomst tot het outplacementaanbod bij ontslag met een opzegtermijn of compenserende opzegvergoeding van 30 weken of meer.

Het recht op sollicitatieverlof blijft van toepassing conform de bepalingen van artikel 41 van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 11/6 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Les partenaires sociaux s'engagent à faire le nécessaire pour conserver la dispense sociale et fiscale de l'indemnité de promotion.

5. Bien-être et formation/enseignement

5.1. Augmentation des formations en semaine

La trajectoire de croissance des formations, telle que déterminée en accord avec le deal pour l'emploi, sera réalisée au maximum par des formations en semaine.

Monitoring continu au sein du comité de gestion BOP.

5.2. Concrétisation du droit individuel à la formation défini par le deal pour l'emploi

En application de l'article 53 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour les entreprises d'au moins 20 travailleurs, le droit individuel à la formation et la trajectoire de croissance sont fixés comme suit :

- 2023-2025 : 2,5 jours
- à partir du 01.01.2026 : 3 jours
- à partir du 01.01.2027 : 3,5 jours
- à partir du 01.01.2028 : 4 jours
- à partir du 01.01.2029 : 4,5 jours
- à partir du 01.01.2030 : 5 jours

5.3. Mentors

Une formation complémentaire peut être élaborée par Constructiv.

5.4. Outplacement

Prolongation du régime sectoriel d'outplacement jusqu'au 30.06.2025.

Extension de l'intervention sectorielle à l'offre d'outplacement en cas de licenciement avec un préavis ou une indemnité de licenciement compensatoire de 30 semaines ou plus.

Le droit au congé de sollicitation reste d'application conformément aux dispositions de l'article 41 de la loi sur les contrats de travail et de l'article 11/6 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

In geval de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt met een opzegvergoeding van 30 weken of meer, is er geen tussenkomst van Constructiv.

5.6. Korte opleidingen

Een sectorale tussenkomst wordt voorzien voor opleidingen van minimum 8 uur die door specifieke omstandigheden niet op 1 dag kunnen gegeven worden.

Het beheerscomité BOP werkt tegen 1 september 2023 de praktische modaliteiten uit om de korte opleidingen te faciliteren.

5.7. Verlenging cao's opleiding

De verlenging van de bestaande cao's inzake opleiding tot 31 december 2024. Het luik concretisering individueel opleidingsrecht Arbeidsdeal dient voor onbepaalde duur afgesloten worden.

6. Opvolging en vooruitgang bestaande afspraken

6.1. Eengemaakt paritair comité

Voortzetting van de afspraak uit het vorig akkoord dat tegen 01.01.2025 op basis van een geactualiseerde analyse bekeken wordt wat de vorm, inhoud en afbakening zou kunnen zijn van een eventueel éengemaakt paritair comité. Een sociaal voordeel voor bedienden maakt deel uit van deze analyse. Eveneens voortzetting van de werkgroep die op basis van dit stappenplan tegen 01.01.2025 moet bekijken wat de verdere stappen zouden zijn.

6.2. Voortzetting andere afspraken vorig akkoord

Voortzetting werkzaamheden inzake functieclassificatie, hernieuwing PEC-plan en Construbadge.

7. Eenmaking aanvullende pensioenen

Vanaf 01.01.2025 bedraagt de minimumdotatie 1,65 % in het kader van de harmonisering van het aanvullend pensioen voor arbeiders en bedienden.

Lorsque le contrat de travail est rompu avec une indemnité de rupture de 30 semaines ou plus, il n'y a pas d'intervention de Constructiv.

5.6. Formations courtes

Une intervention sectorielle sera prévue pour les formations de minimum 8 heures qui ne peuvent être dispensées en 1 jour en raison de circonstances spécifiques.

Le comité de gestion de BOP élabore pour le 1^{er} septembre 2023 les modalités pratiques pour faciliter les formations courtes.

5.7. Prolongation des CCT formation

La prolongation des CCT existantes en matière de formation jusqu'au 31 décembre 2024. Le volet concrétisation du droit individuel à la formation Deal pour l'emploi doit être conclu pour une durée indéterminée.

6. Suivi et avancement des accords existants

6.1. Commission paritaire unique

Continuation de ce qui a été convenu dans l'accord précédent que, sur la base d'une analyse actualisée, d'ici au 1er janvier 2025, la forme, le contenu et la portée d'une éventuelle commission paritaire unique sont examinés. Un avantage social pour les employés fait partie de cet analyse. Également continuation du groupe de travail qui, sur la base de ce plan par étapes, doit examiner d'ici le 1er janvier 2025 quelles devraient être les prochaines étapes.

6.2. Continuation de ce qui a été convenu dans l'accord précédent

Continuation des travaux relatifs à la classification des fonctions, au renouvellement plan PCL et au Construbadge.

7. Harmonisation des pensions complémentaires

A partir du 01.01.2025 la dotation minimale s'élèvera à 1,65% dans le cadre de l'harmonisation des pensions complémentaires pour ouvriers et employés.

Voor de financiering voor de arbeiders voor 2025 wordt gebruik gemaakt van de bijdrageverminderingen die in 2022 werden toegekend omdat de buffer meer dan 20% bedroeg.

8. Arbeidstijdorganisatie

8.1. Fiscaal vriendelijke overuren

De sociale partners dringen bij de overheid aan op de uitvoering van het sectorakkoord 19-20.

8.2. Werken op zaterdag voor de handelaren in bouwmaterialen

In artikel 54 van de cao arbeidstijdsorganisatie wordt een bijkomende bepaling ingevoegd dat via een specifieke machtiging ook afgeweken kan worden van de verplichte rust op zaterdag voor levering van bouwmaterialen (levering stortklaar beton uitgezonderd). De specifieke machtiging wordt verleend via dezelfde procedure en onder dezelfde voorwaarden als voor de arbeiders die op zaterdag ten dienste staan van het cliënteel. De arbeiders die ten dienste staan van het cliënteel op zaterdag en tewerkgesteld in bedrijven die effectief op zaterdag leveren, moeten minimaal het loon van categorie II ontvangen.

9. Sociale vrede

De cao sociale vrede wordt verlengd.

Pour le financement pour les ouvriers pour 2025 sont utilisé les diminutions des cotisations qui ont été accordées en 2022 vu que le buffer s'élevait à plus de 20%.

8. Organisation du temps de travail

8.1. Heures supplémentaires fiscalement avantageuses

Les partenaires sociaux insistent auprès des pouvoirs publics sur l'exécution de l'accord sectoriel 19-20.

8.2. Travail le samedi pour les négoce de matériaux de construction

Dans l'article 54 de la CCT organisation du temps de travail, une disposition complémentaire est ajoutée que, via une autorisation spécifique, il peut aussi être dérogé au repos obligatoire du samedi pour la livraison de matériaux de construction (à l'exception de la livraison de béton prêt à l'emploi). L'autorisation spécifique est accordée via la même procédure et aux mêmes conditions que pour les ouvriers qui sont au service de la clientèle le samedi. Les ouvriers qui sont au service de la clientèle le samedi et qui sont occupés dans des entreprises qui livrent effectivement le samedi, doivent recevoir au moins le salaire de la catégorie II.

9. Paix sociale

La CCT paix sociale est prolongée.