

Paritair Comité voor het Bouwbedrijf

Commission Paritaire de la Construction

Sectoraal akkoord 2013-2014

Accord sectoriel 2013-2014

10 april 2014

10 avril 2014

Inhoud

Contenu

Inleiding: strategisch plan voor de bouwsector.

Introduction: plan stratégique pour le secteur de la construction

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Chapitre 1. Champs d'application

Hoofdstuk 2. Nieuwe bepalingen

Chapitre 2. Nouvelles dispositions

1. Lonen- en arbeidsvoorwaarden

1. Salaires et conditions de travail

1.1. Verplaatsingskosten & mobiliteitsvergoeding

1.1. Frais de déplacement & indemnité de mobilité

1.2. Arbeidsorganisatie

1.2. Organisation du travail

a. arbeidstijdorganisatie

a. organisation du temps de travail

b. arbeidsorganisatie

b. organisation du travail

c. migratiecode

c. code de migration

d. werkgroep wegeniswerken

d. groupe de travail travaux de voirie

e. tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

e. chômage temporaire pour raisons économiques

1.3. Uitlenen van personeel

1.3. Mise à disposition de personnel

1.4. Uitzendarbeid

1.4. Travail intérimaire

1.5. bouwmaterialenhandelaars – beschikbaarheidstijd

1.5. Négociants de matériaux de construction – temps de disponibilité

1.6. Instroom : studentenarbeid ook op zaterdag

1.6. Insertion : travail d'étudiants le samedi

2. Werkbare loopbaan

2. Carrière soutenable

2.1. Opdracht aan het FVB/NAVVB

2.1. Mission donnée au FFC/CNAC

2.2. Functieclassificatie

2.2. Classification des fonctions

2.3. Eindloopbaan

2.3. Fin de carrière

2.4. Landingsbanen

2.4. L'emploi de fin de carrière

2.5. Aanvullend pensioen

2.5. Pension complémentaire

3. Vorming-veiligheid

3. Formation-sécurité

a. algemeen

a. généralités

b. aandachtspunten

b. points d'attention

c. winteropleidingen

c. formations hivernales

d. prioritaire ontwikkeling van opleidingen

d. développement prioritaire de formations

e. veiligheid

e. sécurité

4. Bestaanszekerheid

- 4.1. aanpassen cao dodelijke arbeidsongevallen
- 4.2. cao stelsel van werkloosheid met toeslag
- 4.3. financieel evenwicht FBZ
- 4.4. onderzoek naar de dossiers voor het regionaal platform
- 4.5. onderzoek naar fraudedossiers
- 4.6. opzetten werkgroep buitenlandse bedrijven op basis van de Limosa-gegevens

5. Statuut vakbondsafvaardiging

6. Statuut arbeider/bediende

7. CO₂-taks

8. Clause sociale vrede

4. Sécurité d'existence

- 4.1. adaptation de la CCT accidents du travail mortel
- 4.2. CCT régime de chômage avec Complément
- 4.3. équilibre financier FSE
- 4.4. examen des dossiers pour la plateforme régionale
- 4.5. examen des dossiers fraude
- 4.6. constitution d'un groupe de travail entreprises étrangères sur la base des données Limosa

5. Statut de la délégation syndicale

6. Statut ouvrier/employé

7. Taxe CO₂

8. Clause de paix sociale



Inleiding

Strategisch plan voor de bouwsector.

Teneinde de concurrentiepositie en de werkgelegenheid van de bouwbedrijven te verbeteren waarbij ook rekening wordt gehouden met de concurrentie vanuit het buitenland hebben de sociale partners van het Bouwbedrijf een strategisch plan opgesteld.

Dit strategisch plan maakt integraal deel uit van dit sectoraal akkoord. De sociale partners engageren zich formeel om dit strategisch plan over te maken aan de verschillende regeringsniveaus, zowel op Europees en federaal vlak als op regionaal vlak, teneinde dit strategisch plan volledig te realiseren

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED

Dit sectoraal akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die zij tewerkstellen en die behoren tot het paritair comité voor het bouwbedrijf. Tenzij anders bepaald treedt deze tekst in werking op 1 januari 2013 en heeft een geldigheidsduur van 2 jaar en eindigt dus deze tekst op 31 december 2014.

HOOFDSTUK 2. NIEUWE BEPALINGEN.

1. Lonen- en arbeidsvoorwaarden

De CAO betreffende de arbeidsvoorwaarden zal opgesplitst worden in deel Cao's: de lonen, de categorieën van arbeiders: definities, de tegemoetkoming in de reiskosten en de loonbijslagen voor bijzondere werken.

Hetgeen volgt wordt uitdrukkelijk voorzien: behoud van kwartaalindexering van de lonen. Volgende wijzigingen worden aangebracht:

1.1. Verplaatsingskosten & mobiliteitsvergoeding

Volgende elementen worden gewijzigd:

- Tussenkost in de vervoerskosten vanaf 1^{ste} km. Bedrag wordt bepaald volgens het barema B (cao Bouw).

Introduction

Plan stratégique pour le secteur de la construction

En vue d'améliorer la compétitivité et l'emploi dans les entreprises de construction tout en tenant compte de la concurrence de l'étranger, les partenaires sociaux de la construction ont élaboré un plan stratégique.

Ce plan stratégique fait partie intégrante de l'accord sectoriel. Les partenaires sociaux s'engagent formellement à transmettre ce plan stratégique aux différents niveaux de gouvernement, aussi bien aux niveaux européen que fédéral ou régional, afin de réaliser ce plan stratégique dans son intégralité.

CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord sectoriel s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de la construction et aux ouvriers qu'ils emploient. Sauf disposition contraire, le présent accord entre en vigueur la 1^{er} janvier 2013 et a une durée de validité de 2 ans et arrive donc à échéance le 31 décembre 2014.

CHAPITRE 2. NOUVELLES DISPOSITIONS

1. Salaires et conditions de travail

La CCT relative aux conditions de travail sera scindée en plusieurs CCT : les salaires, les catégories de travailleurs : définitions, l'intervention dans les frais de transport et les suppléments de salaire pour travaux spéciaux. Ce qui suit est expressément prévu : Maintien de l'indexation trimestrielle des salaires. Les modifications suivantes seront apportées :

1.1. Frais de déplacement & indemnité de mobilité

Les éléments suivants de l'indemnité de mobilité seront adaptés :

- Intervention dans les frais de déplacement à partir du 1^{er} km. Le montant est fixé conforme au barème B (CCT Construction)

- Fietsvergoeding vanaf 1^{ste} km van 0,22€/km
- Maandelijks wordt bij de loonafrekening van de werknemer opgave gedaan van de mobiliteitsvergoeding (document dat nu per kwartaal wordt opgesteld). Daar waar op het niveau van de onderneming akkoorden bestaan, moeten ze herbevestigd worden. Nieuwe akkoorden kunnen afgesloten worden.

Deze wijzigingen gaan in op 1 juli 2014

1.2.Arbeidsorganisatie

a. Arbeidstijdorganisatie

1. KB 213 zaterdagwerk: maximum 96 uren

De mogelijkheid om binnen het pakket van de 180 uren KB 213, maximum 96 uren ervan te werken op zaterdag

Voorwaarden (toeslag 50%, ongeacht recuperatie of niet) alsook de procedure blijven ongewijzigd.

2. Fiscaal voordelige uren: optrekken van 130 tot 180 uren voor ganse sector
3. Interne grenzen - modernisering arbeidsrecht: optrekken tot 143 uren.

Sectorale cao met toepassing van de bestaande procedures van toetredingsakte en toetredings-overeenkomst (Wijziging cao 29 september 2005).

b. Arbeidsorganisatie

De ondernemingen zullen op bedrijfsniveau een mobiliteitsplan uitwerken, waarbij rekening gehouden wordt met volgende elementen: de plaats van de bouwplaats, de woonplaats van de arbeid(st)ers en de vakbekwaamheden nodig op de bouwplaats.

c. Migratiecode

Er wordt binnen het paritair comité een gedragscode opgesteld betreffende de tewerkstelling van buitenlanders in onze bedrijven en op de bouwplaatsen. Deze code zal zich inspireren op wat bestaat in andere sectoren.

- Indemnité de déplacement à bicyclette à partir du 1^{er} km à 0,22€/km
- L'indemnité de mobilité sera communiquée en annexe à la fiche salariale mensuelle du travailleur (document qui est à présent établi sur une base trimestrielle). Les accords au niveau de l'entreprise à ce sujet doivent être confirmés. Des nouveaux accords peuvent être conclus. Ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

1.2.Organisation du travail

a. Organisation du temps de travail

1. AR 213 travail le samedi : maximum 96 heures

Possibilité, dans le package des 180 heures AR 213 d'en prester au maximum 96 le samedi.

Les conditions (supplément de 50%, indépendamment qu'il y ait ou pas une récupération) et la procédure restent inchangées

2. Avantage fiscal : relever de 130 à 180 heures pour l'ensemble du secteur
3. Limites internes - modernisation droit du travail : relever à 143 heures .

CCT sectorielle avec application des procédures existantes des actes et des conventions d'adhésion (modification de la CCT 29 septembre 2005).

b. Organisation du travail

Les sociétés établiront un plan de mobilité au niveau de l'entreprise, lequel tiendra compte des éléments suivants: l'emplacement du chantier, le lieu de résidence des ouvrie(ère)rs et les compétences nécessaires sur le chantier.

c. Code de migration

Au sein de la Commission paritaire, un code de conduite est élaboré concernant l'emploi de ressortissants étrangers dans nos entreprises et sur les chantiers. Ce code s'inspirera de ce qui existe déjà dans d'autres secteurs.

Timing: september 2014

d. Werkgroep wegeniswerken

Uitwerken van een strategisch plan voor de socio-economische ontwikkeling van de sector en specifieke regeling van arbeidsorganisatie voor de wegenbouw: nachtarbeid, onderbroken arbeidsdag, directe werking, veiligheid ...

e. Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

Misbruiken mee te nemen in dossier sociale fraude (koppeling cao 53).

1.3. Uitlenen van personeel

Wijziging van de cao van 24 juni 2005, meer bepaald art. 3: definitie werkgever en de notie geregistreerd aannemer te vervangen door aannemer die geen sociale en fiscale schulden heeft.

Wijziging van art. 12 de procedure alsook de bijlage (nieuw model opgesteld door de FOD werk).

1.4. Uitzendarbeid

Aanpassen van de cao om rekening te houden met de opmerkingen van de FOD Werk en om meer aandacht te besteden aan het element instroom. In dit kader dient een regeling uitgewerkt te worden door de Raad van bestuur van het FVB betreffende de opleidingen van de uitzendkrachten.

1.5. Bouwmaterialenhandelaars – beschikbaarheidstijd.

a. Aanpassing van de cao van 27 november 2008 (art. 4 andere referentie);

De cao van 27 november 2008 moet, aangezien KB van 12/08/2008 niet meer bestaat, gewijzigd worden door te verwijzen naar het KB van 12/07/2009. .

Timing : septembre 2014

d. Groupe de travail travaux de voirie

Élaboration d'un plan stratégique pour le développement socio-économique du secteur et régime spécifique d'organisation de travail: travail de nuit, journée de travail interrompue, effet direct, sécurité,...

e. Chômage temporaire pour raisons économiques

Abus : à reprendre dans le dossier fraude sociale (lien avec CCT 53).

1.3. Mise à disposition de personnel

Modification de la CCT du 24 juin 2005, plus spécifiquement de l'art. 3 : remplacer la définition de l'employeur et la notion d'entrepreneur enregistré par entrepreneur n'ayant pas de dettes sociales ou fiscales.

Modification de l'art.12 relatif à la procédure ainsi que de l'annexe (nouveau modèle établi par le SPF emploi).

1.4. Travail intérimaire

Adaptation de la CCT afin de tenir compte des remarques du SPF Emploi et d'accorder davantage d'attention à l'élément insertion. Dans ce cadre le conseil d'administration du FFC établira les règles relatives à la formation des intérimaires.

1.5. Négociants de matériaux de construction – temps de disponibilité

a. Adaptation de la CCT du 27 novembre 2008 (art. 4: autre référence);

La CCT du 27 novembre 2008 doit, vu le fait que l'AR du 12/08/2008 n'existe plus, être modifié en référant à l'AR du 12/07/2009.

b. *Aanpassingen art 2 en 3 KB .*

Voorstel: aanpassing van de artikelen 2 en 3 door toe te voegen: "Voor de aangestelde wordt de wijze van meting bepaald in overleg tussen de werkgever en werknemer op ondernemingsvlak."

1.6. Instroom: studentenarbeid ook op zaterdag.

Wijziging van de cao van 2005 (hoofdstuk 7) invoering van de mogelijkheid voor het tewerkstellen van studenten op zaterdag (doelpubliek: studenten in bouwopleiding, aandachtspunt: veiligheid).

Procedure : brief voorzitter PC en melding syndicale delegatie

Veiligheid:

- Opstellen door NAVB van lijst van niet toegestane activiteiten op basis van Codex Welzijn
- Toolbox-meeting (risicoanalyse gebaseerd op de functieomschrijving) vóór 1^e tewerkstelling met document ondertekend door student
- Geen effectieve tijdelijke werkloosheid om economische redenen in de week van en volgend op die zaterdag

2. Werkbare loopbaan

2.1. Opdracht aan het FVB/NAVB

Er wordt een opdracht gegeven aan het FVB/NAVB om een voorstel uit te werken van een mogelijke sectorale aanpak inzake loopbaan- en personeelsondersteuning voor bouwbedrijven en hun werknemers. Als basis van deze opdracht is de nota van het FVB met het schema. Deze ondersteuning kan enkel gegeven worden aan bouwbedrijven op basis van een Bouw Opleiding Carrière-plan (BOC). De invulling van de uitvoering moet besproken worden binnen de raad van beheer van het FVB.

Prioritair wordt een loopbaancheck-up voor oudere werknemers uitgewerkt.

Wel moet rekening gehouden worden met:

- De rol van de organisaties vertegenwoordigd in de Raad van Bestuur van het FVB/NAVB;
- Budgettaire aspecten;
- Opstellen van een voorbeeld van

b. *Adaptations des art. 2 et 3 de l'AR.*

Proposition : adaptation des articles 2 et 3 (ajout) : "Pour le préposé le mode de mesure est fixé en concertation au niveau de l'entreprise entre l'employeur et le travailleur" .

1.6. Insertion : travail d'étudiants le samedi.

Proposition: modification de la CCT de 2005 (chapitre 7) : instauration de la possibilité d'occuper des étudiants le samedi (public cible : étudiants en formation construction, point d'attention: sécurité).

Procédure : lettre au président CP et communication à la délégation syndicale

Sécurité :

- Rédaction par le CNAC d'une liste des activités non autorisées sur la base du Codex bien-être
- Toolbox-meeting (analyse des risques basée sur la description de la fonction) avant la 1^{ière} occupation avec document signé par l'étudiant
- Pas de chômage temporaire effectif pour causes économiques durant la semaine du et celle qui suit ce samedi

2. Carrière soutenable

2.1. Mission donnée au FFC/CNAC

Une mission est donnée au FFC/CNAC afin d'élaborer une proposition d'approche sectorielle possible en matière de soutien de carrière et de personnel pour les entreprises de construction et leurs travailleurs. Cette mission se base sur la note du FFC avec le schéma . Ce soutien ne peut être donné qu'aux entreprises de construction sur la base d'un plan Construction Formation Carrière. Les modalités concrètes d'exécution doivent être discutées au sein du conseil d'administration du FFC.

Priorité est donnée à l'élaboration d'un check-up de la carrière pour les travailleurs âgés.

Il convient de tenir compte des points suivants:

- Le rôle des organisations représentées au Conseil d'administration du FFC/CNAC;
- L'aspect budgétaire ;
- L'élaboration d'un exemple d'entretien

- “functioneringsgesprek”.
- Opstellen van een loopbaanbegeleidingsplan

2.2. Functieclassificatie.

Zie verder dossier arbeider/bediende

2.3. Eindeloopbaan.

Gedurende het jaar 2014 worden er geen wijzigingen aangebracht aan het SWT. Vanaf 1 januari 2015 wordt de leeftijd voor de algemene regeling SWT (brugpensioen) gebracht op 60 jaar. De partijen verbinden zich ertoe om vóór eind 2014 te spreken over: de sectorale loopbaanvoorwaarde, het aantal legitimatiekaarten, het bedrag van de vergoeding, de financiering van de capitatieve bijdrage, het behoud van rechten (klikstelsel), de vermindering bijdrage FBZ. Onderzoek stelsel ongeschikten en alternatieven: te bespreken met finalisering september 2014.

2.4. Landingsbanen (cao 103).

Sluiten van een sectorale CAO waarbij ondernemingen via een toetredingsakte die nominatief is opgesteld, de landingsbanen kunnen gebruiken voor een personeelslid vanaf 53 jaar. Deze cao bevat volgende begeleidende maatregelen: toetredingsakte op vrijwillige basis, sectorale anciënniteit (20 jaar) zelfde datum van inwerkingtreding als de wijzigingen van KB 213 (een beroep op verzoening is steeds mogelijk).

2.5. Aanvullend pensioen

De regelgeving betreffende de bijkomende dotatie van € 500 per kwartaal blijft gekoppeld aan de voorwaarden van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De dotatie voor het aanvullend pensioen wordt vanaf 1 januari 2014 (indien technisch haalbaar) verhoogd met 0,10% (berekend op loonmassa aan 112%).

De individuele percentages worden:

- de fonctionnement”.
- L'élaboration d'un plan d'accompagnement de la carrière.

2.2. Classification des fonctions

Voir dossier ouvrier/employé

2.3. Fin de carrière

Aucune modification ne sera apportée en 2014 au RCC. À compter du 1^{er} janvier 2015, l'âge pour le RCC régime normal (prépension) est porté à 60 ans. Les parties s'engagent à discuter avant fin 2014 les conditions de la carrière sectorielle, du nombre de cartes de légitimation, du montant de l'indemnité, du financement de la cotisation capitative, du maintien des droits (système du cliquet), de la diminution de la cotisation FSE. Examen dans le régime des inaptes et des alternatives : à discuter avec finalisation septembre 2014.

2.4. L'emploi de fin de carrière (CCT 103).

Conclusion d'une CCT sectorielle permettant aux entreprises, qui adhèrent avec un acte d'adhésion nominatif, d'utiliser les emplois de fin de carrière pour un membre du personnel âgé de 53 ans ou plus. Cette CCT contient des mesures d'accompagnement : acte d'adhésion sur base volontaire, carrière dans la construction (20 ans), même date d'entrée en vigueur que les modifications AR. 213 (le recours à la conciliation est toujours possible).

2.5. Pension complémentaire

La réglementation relative à la dotation complémentaire de 500 € par trimestre reste liée aux conditions du régime chômage avec complément d'entreprise.

La dotation pour la pension complémentaire est augmenté de 0,10 % (calculer sur la masse salariale à 112%) à partir du 1^{er} janvier 2014 (si techniquement possible).

Les pourcentages individuels seront :

Sectorale anciënniteit Ancienneté sectorielle	Oud percentage Pourcentage actuel	Nieuw percentage Nouveau pourcentage
0 tot 4 jaar	0,20%	0,25%
5 tot 9 jaar	0,40 %	0,45%
10 tot 14 jaar	1,00 %	1,10%
15 tot 19 jaar	1,25 %	1,35%
20 tot 24 jaar	1,50 %	1,65%
25 tot 29 jaar	2,00 %	2,20%
30 jaar of meer	2,50 %	2,65%

3. Vorming-veiligheid

a. Algemeen

Er wordt opnieuw een cao afgesloten voor een periode van 4 jaar (2017).

b. Aandachtspunten

- Attesten opleiding (document voor en van de werknemer);
- Participatiegraad verhogen: actieplan van de FVB-regio's (meer bedrijven, meer werknemers);

c. Winteropleidingen

De winteropleidingen maken het voorwerp uit van een bespreking binnen de Raad van Bestuur van het FVB. (uitbetaling premies, organisatie,..)

d. Prioritaire ontwikkeling van opleidingen:

Chauffeurs rijbewijs C, bekister en betonwerker, opleidingen in het teken van een vakbekwaamheidsattest (met scholingsbeding), stellingbouw, dakwerken, wegebouw.

e. Veiligheid.

- Actualiseren van de cao humanisering van de arbeid.
- Actieplan ter voorkoming van pestgedrag.
- Ontwikkeling standaard veiligheidsvoorschriften en opleidingen voor stellingbouw en wegebouw (o.a. signalisatieverantwoordelijke);

3. Formation – sécurité

a. Généralités

Une nouvelle CCT est conclue pour une période de 4 ans (2017).

b. Points d'attention

- Attestations de formation (document pour et appartenant au travailleur);
- Augmentation du degré de participation: plan d'action des FFC-régions (davantage d'entreprises, davantage de travailleurs)

c. Formations hivernales

Les formations hivernales feront l'objet d'un débat au sein du Conseil d'administration du FFC. (paiement des primes, organisation,..)

d. Développement prioritaire de formations:

Permis de conduire C chauffeurs, coffreurs et bétonneurs, travaux de toiture, formations placées sous le signe d'une attestation de capacité de travail (clause d'écolage), construction d'échafaudage, travaux de toiture, travaux de voirie, etc.

e. Sécurité

- Actualisation de la CCT humanisation du travail
- Plan d'action de prévention du harcèlement
- Développement de prescriptions et de formations en sécurité pour les monteuses d'échafaudages et les travailleurs de voiries (e.a. responsables signalisation)

- Efficiëntere samenwerking tussen de verschillende actoren die toezicht houden op de veiligheid op de werven ;
- Defibrillator op grote werven;
- Bijkomende aandacht voor veiligheidsopleiding voor nieuwe jonge intreders.

Uitwerken van voorstellen tot verbetering van de werkomstandigheden via een wijziging van de regelgeving op de tijdelijke en mobiele bouwplaatsen.

Tevens in deze wetgeving voorzien van de invoering van het "identificatiebewijs".

4. Bestaanszekerheid

Alle stelsels van bestaanszekerheid worden verlengd tot 31 december 2014, behalve het stelsel van krediet-ontslag dat een einde neemt op hetzelfde ogenblik als de inwerkingtreding van punt 2.5 (in principe op 1/1/2014).

4.1. Aanpassen cao dodelijke arbeidsongevallen

a. Tegemoetkoming bij arbeidsongeval met dodelijke afloop

- eenmalige hoofdvergoeding wordt van 5.500 € gebracht op 5.600 € vanaf 1 januari 2014
- rechtgevend kind wordt de eenmalige vergoeding en de jaarlijkse uitkering gebracht van 850 € op 860 € vanaf 1 januari 2014.

b. Begunstigde van de eenmalige hoofdvergoeding:

Is diegene (natuurlijke personen) die de begrafenis kosten ten laste heeft genomen.

4.2. Cao Stelsel van Werkloosheid met Toeslag

Aanpassing maandvergoeding categorie meester-gast en ploegbaas:
 Volgende bedragen worden van toepassing op 1 januari 2014:
 Meester-gast + 20 €/maand
 Ploegbaas B: + 12 €/maand

- Collaboration plus efficace entre les différents acteurs qui exercent un contrôle de la sécurité sur les chantiers
- Défibrillateur sur les grands chantiers
- Plus grande attention pour les formations en sécurité pour les nouveaux travailleurs

Élaborer des propositions d'amélioration des conditions de travail par le biais d'une modification de la réglementation relative aux lieux de travail temporaires et mobiles.

Dans cette législation, prévoir également l'introduction d'une "pièce d'identification".

4. Sécurité d'existence

Tous les régimes de sécurité d'existence sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2014, sauf le régime du crédit licenciement qui prend fin au même moment que l'entrée en vigueur du point 2.5. (en principe au 1/1/2014)

4.1. Adaptation de la CCT accidents du travail mortels

a. Intervention en cas d'accident du travail mortel :

- l'allocation principale unique est portée de 5.500 € à 5.600 € à partir du 1^{er} janvier 2014.
- l'allocation complémentaire unique et l'allocation annuelle par enfant bénéficiaire est portée de 850 € à 860 € à partir du 1^{er} janvier 2014.

b. Le bénéficiaire de l'allocation principale unique

Est celui (personnes physiques) qui a supporté les frais funéraires.

4.2. CCT Régime de Chômage avec Complément :

Adaptation montant mensuel catégories contremaître et chef d'équipe :
 Les montants suivants seront d'application à partir du 1^{er} janvier 2014 :
 Contremaître : + 20 €/mois
 Chef d'équipe B : + 12 €/mois

4.3. Financieel evenwicht FBZ

De partijen verbinden zich ertoe het structureel tekort FBZ weg te werken, voorwaarde voor het behoud van de stelsels. De begroting van 2015 moet in evenwicht zijn.

4.4. Onderzoek naar de dossiers voor het regionaal platform (zie strategisch plan)

Timing: september 2014

4.5. Onderzoek naar fraudedossiers

4.6. Opzetten werkgroep buitenlandse bedrijven op basis van de Limosa-gegevens.

4.3. Equilibre financier FSE

Les parties s'engagent à éliminer le déficit structurel du FSE, condition du maintien des régimes. Le budget de 2015 doit être en équilibre.

4.4. Examen des dossiers pour la plateforme régionale (voir plan stratégique).

Timing : septembre 2014

4.5. Examen des dossiers fraude

4.6. Constitution d'un groupe de travail entreprises étrangères sur la base des données Limosa.

5. Statuut vakbondsafvaardiging

Invoeging in de CAO statuut syndicale afvaardiging van twee nieuwe alinea's in art. 12 ter: "Indien de aannemer vermeld in de eerste alinea de formaliteit bedoeld in art. 5, §1 van de cao van 13/10/2011 betreffende de meldingsplicht aan het navb-cnac Constructiv niet naleeft, heeft de syndicale afvaardiging het recht om te beschikken op eenvoudig verzoek over de kopie van deze melding, en dit binnen de 5 werkdagen."

"De syndicale afvaardiging houdt toezicht op het principe dat het werk dat normaal verricht wordt door de arbeiders die tijdelijk werkloos worden gesteld, niet wordt uitgevoerd door derden".

6. Statuut arbeider/bediende

Tijdens de duurtijd van deze CAO zal werk worden gemaakt van het dossier statuut **arbeider/bediende**. Het is een studie met een globale aanpak, zowel betreffende de wettelijke bepalingen, de conventionele bepalingen die verband houden met de individuele als de collectieve rechten. In deze context, streeft men naar de realisatie van het principe van kostenneutraliteit. Eén thema moet in 2014 klaarheid brengen: de vertegenwoordiging van de werknemers in de bedrijven.

Eerste punten zijn: één paritair comité voor de werknemers in de bouwbedrijven en de start van een functieclassificatie o.l.v. het FBZ/FVB met de assistentie van een expert.

5. Statut de la délégation syndicale

Insertion dans la CCT statut de la délégation syndicale de deux nouveaux alinéas à l'article 12 ter:

« Si l'entrepreneur mentionné à l'alinéa premier ne respecte pas la formalité visée à l'art. 5, §1 de la CCT du 13/10/2011 relative à l'obligation d'information au navb-cnac Constructiv, la délégation syndicale a le droit de disposer de la copie de cette notification sur simple demande, et ce dans les 5 jours ouvrables. »

« La délégation syndicale surveille le principe que le travail qui est normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage ne peut être exécuté par des tiers.

6. Statut ouvrier/employé

Pendant la durée de cette CCT, l'on travaillera au dossier de l'harmonisation des statuts de **l'ouvrier et de l'employé**. Cette étude a une approche globale, aussi bien pour ce qui concerne les dispositions légales, les dispositions conventionnelles relatives aux individus que pour les droits collectifs. Dans ce contexte, on tendra à réaliser un principe de neutralité des coûts. Un seul thème doit être clarifié en 2014: la représentation des travailleurs dans les entreprises.

Les premiers points sont: une seule commission paritaire pour les travailleurs des entreprises de construction et le lancement d'une classification des fonctions sous la direction du FSE/FFC avec

Timing: vanaf september 2014.

7. CO₂-taks

Gemeenschappelijke houding t.o.v. de RSZ i.v.m. de toepassingsmodaliteiten betreffende de inning van de CO₂-taks (problematiek verplaatsing van en naar het werk).

8. Clausule sociale vrede

Met inachtneming van de sociale vrede en de procedures eigen aan de bouwsector, erkennen de ondertekenende partijen namens hun mandaatgevers, dat zij voor de materies die deel uitmaken van deze tekst aan elkaars eisen zijn tegemoet gekomen.

Dit akkoord is gesloten te goeder trouw, en de ondertekende partijen verbinden er zich toe om het te doen toepassen, zowel naar de letter als de geest. Dit akkoord zal worden neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Brussel 10 april 2014

Voor de Confederatie Bouw
Pour la Confédération Construction

Voor de Bouwunie
Pour la Bouwunie

Voor FeMa
Pour la FeMa

l'assistance d'un expert.

Timing : à partir de septembre 2014.

7. Taxe CO₂

Position commune vis-à-vis de l'ONSS concernant les modalités d'application du versement de la taxe CO₂ (problème du déplacement de et vers le travail).

8. Clause de paix sociale

Dans le respect de la paix sociale et des procédures propres au secteur de la construction, les parties signataires reconnaissent, au nom de leurs mandants, avoir rencontré leurs exigences pour les matières faisant partie du présent texte.

Le présent accord est conclu de bonne foi et les parties signataires s'engagent à se faire appliquer aussi bien quant à la lettre que quant à l'esprit. Cet accord sera déposé au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Bruxelles 10 avril 2014

Voor het ACV Bouw-Industrie-Energie
Pour la CSC Bâtiment-Industrie-Energie

Voor de Algemene Centrale ABVV
Pour la Centrale Générale FGTB

Voor de ACLVB
Pour la CGSLB

Strategisch plan voor de bouwsector

Pistes om te komen tot een strategisch plan voor de sector dat de nefaste gevolgen moet tegengaan die de deloyale concurrentie van vnl. buitenlandse oorsprong voor de tewerkstelling heeft:

Invoeren van een identificatiebewijs

Invoering in de welzijnswetgeving van de verplichting dat iedereen op een tijdelijke of mobiele bouwplaats ertoe gehouden is op een zichtbare manier een identificatiemiddel te dragen. De bedoeling is om van het identificatiemiddel een functioneel instrument te maken: een visueel identificatiemiddel, kan gebruikt worden in het kader van de aanwezigheidsregistratie, de geo-localisatie, opleidingen, toegangscontrole, medische gegevens en als instrument in het kader van de afschaffing van de C3.2A formulier.

Sensibilisering en responsabilisering opdrachtgevers

- Particuliere opdrachtgevers: sinds de afschaffing van de registratie als aannemer wordt de particuliere opdrachtgever op geen enkele manier meer gestimuleerd te werken met een aannemer die in orde is. Toekenning van voordelen, subsidies moet daarom onderworpen worden aan een attestering dat de aannemer voldoet aan de vestigingsreglementering (indien van toepassing) en geen sociale en/of fiscale schulden heeft. Dit moet ook voor buitenlandse bedrijven gelden.
- Openbare opdrachtgevers: bij abnormaal lage prijsoffertes moet de aanbestedende overheid een ernstig onderzoek doen en moeten de afwijkingen tussen raming en

Plan stratégique pour le secteur de la construction

Pistes pour parvenir à un plan stratégique pour le secteur, lequel doit permettre de contrecarrer les conséquences néfastes de la concurrence déloyale découlant principalement de l'emploi de main-d'œuvre d'origine étrangère :

Introduction d'une pièce d'identification

Introduction dans la législation sur le bien-être de l'obligation, pour chaque personne présente sur un chantier de construction temporaire ou mobile, de porter de manière visible un moyen d'identification. Celui-ci permettrait par ailleurs de servir d'instrument fonctionnel : un moyen d'identification visuel pouvant servir dans le cadre de l'enregistrement des présences, de la géolocalisation, de formations, de contrôle d'accès, de données médicales, ainsi que dans le cadre de la suppression du formulaire C3.2A.

Sensibilisation et responsabilisation des donneurs d'ordres

- Donneurs d'ordres particuliers: depuis la suppression de l'enregistrement en tant qu'entrepreneur, le donneur d'ordres particulier n'est plus aucunement incité à travailler avec un entrepreneur en règle. L'octroi d'avantages et de subsides doit par conséquent être soumis à une attestation selon laquelle l'entrepreneur satisfait à la réglementation sur l'accès à la profession (le cas échéant) et n'a pas de dettes sociales et/ou fiscales. Cette règle doit également s'appliquer aux entreprises étrangères.
- Donneurs d'ordres publics: en cas d'offres de prix anormalement basses, le pouvoir adjudicateur doit procéder à un examen sérieux et les différences entre l'estimation

offerte omstandig gemotiveerd worden. Aannemers met abnormaal lage prijzen moeten geweerd worden.

- De aanvaarding van een abnormaal lage prijs moet als strafbaar feit worden opgenomen in de wet op de marktpraktijken. Een abnormaal lage prijs is die welke alleen kan worden gerechtvaardigd met ontduiking van de arbeidsreglementering, socialezekerheidswetgeving of fiscale wetgeving. Dit strafbaar feit geldt voor private en openbare opdrachtgevers en moet door de inspectiediensten worden vervolgd.
- Hoofdelijke aansprakelijkheid voor fiscale schulden voor een particuliere opdrachtgever bij een beroep op zwartwerk.
- Doortrekken van de subsidiaire hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale en fiscale schulden tot de opdrachtgever, behalve voor de opdrachtgever natuurlijke persoon die de werken uitsluitend voor privédoeleinden laat uitvoeren.

Dammen bouwen tegen deloyale concurrentie buitenlandse bedrijven

De bestaande wetgeving die de buitenlandse bedrijven hier moeten respecteren moet effectief afdwingbaar gemaakt worden.

- Loon- en arbeidsvoorwaarden en inzonderheid het zegelregime: noodzaak dat het Fonds voor Bestaanszekerheid over de Limosa-gegevens kan beschikken voor een efficiënte inning of vrijstelling van de zegelbijdrage op basis van criteria opgesteld door de Raad van Bestuur van het FBZ. Ook dient de Limosa-aangifte voor de afgifte van het identificatiemiddel. Bij niet- betaling moet de inhoudingsplicht via publicatie in een publiek toegankelijke databank afdwingbaar gesteld worden

et l'offre doivent être motivées de façon circonstanciée. Les entrepreneurs pratiquant des prix anormalement bas doivent être évincés.

- L'acceptation d'un prix anormalement bas doit être inscrite comme infraction dans la loi sur les pratiques du marché. Le prix anormalement bas est celui qui ne peut pas être justifié autrement que par une fraude à la réglementation du travail, à la législation sur la sécurité sociale ou à la réglementation fiscale. Cette infraction vaut pour les donneurs d'ordres privés et publics et doit être poursuivie par les services de l'inspection.
- Responsabilité solidaire pour des dettes fiscales pour un donneur d'ordres particulier en cas de recours au travail en noir.
- Faire remonter la responsabilité solidaire subsidiaire pour les dettes sociales et fiscales jusqu'au donneur d'ordres, sauf lorsque ce dernier est une personne physique qui fait exécuter des travaux à des fins purement personnelles.

Se prémunir contre la concurrence déloyale exercée par les entreprises étrangères

Il convient de rendre contraignante la législation actuelle, à laquelle sont également soumises les entreprises étrangères œuvrant en Belgique.

- Les conditions de travail et de salaire, en particulier le régime timbres : nécessité pour le FSE de pouvoir disposer des données Limosa, afin de garantir une perception efficace de la cotisation timbres, ou une exonération de cette cotisation, sur la base de critères déterminés par le conseil d'administration du FSE. La déclaration Limosa est également utilisée pour délivrer le moyen d'identification. En cas de non-paiement, l'obligation de retenue doit être rendue contraignante par le biais d'une publication dans une banque de données,

- Verplichte normen inzake veiligheid en welzijn: onderzoek naar de mogelijkheden tot controle en afdwingen van de naleving ervan door buitenlandse werkgevers
- Toegang tot het beroep: onderzoek naar de mogelijkheid tot controle en afdwingen van de verplichting dat de buitenlandse onderneming over de nodige beroepsbekwaamheden beschikt om de activiteit te mogen uitoefenen
- Erkenningsreglementering: de erkenningsvereiste opleggen aan gans de ketting van onderaannemers & het aantal onderaannemers in een ketting beperken.
- Openbare aanbestedingen: de openbare besturen moeten de selectiecriteria zodanig vaststellen dat ze maximaal de aannemer kunnen aanwijzen die bewezen heeft het werk op een correcte manier te kunnen uitvoeren. Onderzoek naar aanpassing van de regelgeving ter zake.
- Publiciteit van (blijkbaar) onregelmatige aanbiedingen: activeren van gerechtelijke procedures tot staken van deze publiciteit
- De fiscale verplichtingen van buitenlandse dienstverleners en hun werknemers in België moeten meer gecontroleerd worden, meer bepaald op het gebied van btw en inkomstenbelasting in de relaties tussen onderaannemers.
- Een doorgedreven informatiecampagne door de overheid naar de bedrijven, de werknemers en de gebruikers.

Wapenen van onze eigen ondernemingen

- Loonlastenverlaging: een structurele vermindering van de loonkosten, aangevuld met maatregelen om het budgettair evenwicht van de Staat te garanderen.
- Bedrijven de mogelijkheid geven om in te

accessible au public.

- Les normes obligatoires en matière de sécurité et de bien-être : recherche de possibilités de contrôle et d'obligation de respect par les employeurs étrangers
- Accès à la profession: rechercher la possibilité de contrôler et d'imposer aux entreprises étrangères de disposer des compétences professionnelles nécessaires pour pouvoir exercer leurs activités
- Règlementation de l'agrément: imposer l'exigence de l'agrément à toute la chaîne de sous-traitants et limiter le nombre de sous-traitants dans une chaîne.
- Adjudications publiques: les pouvoirs publics doivent déterminer les critères de sélection de telle sorte que ceux-ci puissent désigner au maximum l'entrepreneur qui a prouvé qu'il pouvait exécuter le travail correctement. Examen de l'adaptation de la réglementation en la matière
- Publicité d'offres (apparemment) irrégulières : activer les procédures judiciaires jusqu'à l'arrêt de la publicité.
- Il convient de contrôler davantage les obligations fiscales des prestataires de services étrangers et de leur travailleurs en Belgique, notamment en ce qui concerne la TVA et l'impôt sur les revenus dans les relations entre sous-traitants.
- Une campagne d'information soutenue, mise en place par les autorités et s'adressant aux entreprises, travailleurs et utilisateurs.

Fournir des armes à nos propres entreprises

- Diminution des charges salariales : une réduction structurelle des coûts salariaux, accompagnée de mesures de nature à garantir l'équilibre budgétaire de l'Etat.
- Donner la possibilité aux entreprises de

spelen op de vraag en de wensen van de opdrachtgever om te vermijden dat om die reden de opdrachten niet toegewezen worden aan Belgische aannemers .

répondre aux demandes et souhaits des donneurs d'ordres pour éviter que pour ces raisons, les missions ne sont pas attribuées aux entrepreneurs belges.

Blijvende aandacht voor bestrijding interne deloyale concurrentie en zwartwerk

- Activeren van de controle op het behoren tot het juiste paritaire comité via de gegevens uit de werkmelding (activiteit onderaannemer)
- Beperking in de tijd van het statuut van zelfstandige in bijberoep in de bouw

Porter une attention constante à la lutte contre la concurrence interne déloyale et le travail au noir

- Contrôler l'appartenance à la bonne commission paritaire au moyen des données de la déclaration de travaux (activité sous-traitant)
- Limiter dans le temps le statut d'indépendant à titre complémentaire dans la construction

Rol sociale partners

- Rol van het FBZ in de monitoring van de sociale fraude bestendigen:
 - Misbruiken tijdelijke werkloosheid
 - Misbruiken op het niveau van het zegelstelsel (dezelfde ondernemingen blijven systematisch in gebreke om de bijdragen te betalen, terwijl hun arbeiders de zegels ontvangen via de aanvullende tussenkomst van het FBZ)
- Nood aan lokaal ontmoetingsplatform tussen sociale partners en inspectiediensten (verdwenen na de opheffing van de registratie als aannemer): gegevens van de monitoring door het FBZ kunnen daarbij doorstromen naar deze lokale platforms

Rôle des partenaires sociaux

- Préserver le rôle du FSE dans le contrôle de la fraude sociale:
 - Abus en matière de chômage temporaire
 - Abus au niveau du régime timbres (les mêmes entreprises restent systématiquement en défaut de paiement de leurs cotisations, tandis que leurs ouvriers reçoivent les timbres grâce à l'intervention complémentaire du FSE)
- Nécessité de plateformes de rencontre locales entre les partenaires sociaux et les services de l'inspection (disparus après la suppression de l'enregistrement en tant qu'entrepreneur): les données du contrôle par le FSE doivent affluer vers ces plateformes locales