



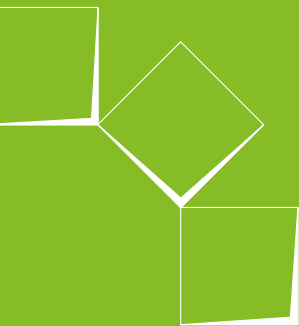
© Shutterstock

Betoncentrales

MAART 2024 | PC 124



bouw - industrie & energie



INHOUD

1. Functie- en loonclassificatie
 - 1.1 Algemeen principe
 - 1.2 Functieclassificatie
 - 1.3 Lonen
 - 1.4 Loontoeslagen voor bijzondere, ongezonde of hinderlijke werken
2. Arbeidsduur
 - 2.1 Aanvangsuur van de werkdag
 - 2.2 Waarborg van een werkdag van 8 uren
 - 2.3 Dagelijkse arbeidsduur
 - 2.4 Wachtijd
 - 2.5 Overuren - recuperatie
 - 2.6 Overuren - overloon
 - 2.7 Rusttijd tussen twee arbeidsprestaties
 - 2.8 Loontoeslag voor prestaties verricht voor 7 uur of na 19 uur
 - 2.9 Loontoeslag voor ploegenarbeid
 - 2.10 Maaltijdvergoeding
 - 2.11 Samenvatting
 - 2.12 Voorbeelden
3. Collectieve arbeidsovereenkomst – Bouw
4. Opzegtermijnen
5. Voordelen Fonds voor Bestaanszekerheid en Pensio B
6. Ondernemingsovereenkomst
7. Voordelen en kortingen voor ACVBIE-leden

1. FUNCTIE- EN LOONCLASSIFICATIE

1.1 ALGEMEEN PRINCIPE

De collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn op de bouwsector, zijn ook van toepassing op werknemers die tewerkgesteld zijn in betoncentrales. Zo ook de collectieve arbeidsovereenkomst die de functies in de bouwsector beschrijft. Eén artikel hiervan is specifiek van toepassing op de betoncentrales.

1.2 FUNCTIECLASSIFICATIE

Arbeiders tewerkgesteld bij het bereiden en/of vervoeren van stortklaar beton, en arbeiders onderhoud, worden in verschillende categorieën onderverdeeld.

Arbeiders die stortklaar beton bereiden en/of vervoeren

Categorie I

Arbeiders belast met het schoonmaken van binnenplaatsen, lokalen, eetzalen, sanitair, transportbanden en garages.

Categorie II

Laders en lossers.

Categorie III

Hulp bij productie, hulp bij de pomp, hulplaborant, nieuwkomers in het beroep van betonmixerchauffeur en pompbedienaar.

Categorie IV

- Betonmixerchauffeur en pompbedienaar, na 1 jaar ervaring in dit beroep op voorwaarde dat het attest van betonmixerchauffeur en/of pompbedienaar werd behaald. De nieuwkomers die gedurende hun eerste jaar ervaring in deze functie niet werden ingeschreven in de opleiding om het bedoelde attest te behalen gaan automatisch over naar categorie IV.
- Chauffeur bulldozer, kraanmachinist, doseerder, dispatcher, geschoolde laborant met een erkend certificaat in de basiskennis in de betontechnologie.

Arbeiders voor het onderhoud

Minstens Categorie III*

Beginnende mecaniciens en invetters.

Categorie IV

Mecaniciens en algemeen mecaniciens.

Minstens Categorie IV*

Bivalente mecaniciens, mecaniciens, elektriciens en mecaniciens, dieselisten.

**Het juiste barema wordt door de onderneming bepaald naargelang de bekwaamheid.*

Andere functies

Andere functies, zoals ploegbaas of meesterghost, omvatten geen specifieke eigenschappen eigen aan betoncentrales. Zij zijn gemeenschappelijk voor alle bouwberoepen.

Meer inlichtingen over de inhoud van deze en andere functies kan je terugvinden in onze plooifolder '[Is jouw loon correct?](#)'. Je kan deze folder gratis krijgen bij de beroepsverbonden van ACV bouw - industrie & energie (ACVBIE).

1.3 LONEN

De lonen die overeenstemmen met bovenstaande categorieën worden elk kwartaal gepubliceerd in onze 'kroniek bouw' uitgegeven door ACVBIE. Deze publicatie is beschikbaar in de beroepsverbonden of op www.hetacv.be/bouw.

Opgelet!

Het is mogelijk dat je recht hebt op een hoger loon door toepassing van een ondernemingsovereenkomst. In dit geval is de werkgever verplicht deze overeenkomst na te leven en jou het hoger loon toe te kennen.

1.4 LOONTOESLAGEN VOOR BIJZONDERE, ONGEZONDE OF HINDERLIJKE WERKEN

In de bouwsector is er een cao die een lijst bevat van werkzaamheden die recht geven op loontoeslagen. Deze loontoeslagen compenseren de bijzondere, ongezonde of hinderlijke aard van de uit te voeren werken.

Voor werknemers tewerkgesteld in betoncentrales, worden volgende loontoeslagen voorzien:

AARD VAN HET WERK	LOONTOESLAG
Werken waarvan de arbeider bij uitvoering, ernstig wordt blootgesteld aan aanrakingen met in ontbinding verkerende organische stoffen, aan de invloed van vuur, water, radioactieve stralingen, moerassen, slijk, roet, gassen, bijtende stoffen, zuren, stof in gesloten lokalen.	25 %
Hanteren van de betonbreker, mechanische heiblok of pneumatische hamer.	10 %
Bedienen van pneumatische boorhamer of betonbreker van minstens 15 kilo.	15 %

Opgelet!

Deze lijst bevat nog andere werkzaamheden die eveneens recht geven op loontoeslag.

Wil je graag meer informatie over de volledige lijst, dan kan je contact opnemen met jouw afgevaardigde van ACVBIE of met één van onze beroepsverbonden.



2. ARBEIDSDUUR

2.1 AANVANG VAN DE ARBEIDSDAG

De werkdag kan starten tussen 6 en 9 uur 's ochtends.

Dit uur kan individueel en dagelijks wijzigen, op voorwaarde dat men de procedure van verwittiging, voorzien in het arbeidsreglement van de onderneming, naleeft.

2.2 WAARBORG VAN EEN ARBEIDSDAG VAN 8 UUR

Jouw werkgever moet je een gewone dagprestatie van 8 uur waarborgen, ongeacht het aanvangs- of einduur van de werkdag.

Om je een dagtaak van 8 uur te kunnen waarborgen, kan het zijn dat je wordt ingezet om andere taken of opdrachten uit te voeren die niet noodzakelijk iets te maken hebben met jouw normale dagtaak (of met de exploitatie van een betoncentrale). Wanneer dit voorkomt, krijg je wel jouw loon dat bij jouw normale functie hoort.

2.3 DAGELIJKSE ARBEIDSDUUR

De gemiddelde dagelijkse werkdag kan oplopen tot 10 uur, zonder dat er overloon voor overuren moet worden betaald. Het is ook mogelijk om de wachttijd aan deze 10 uur toe te voegen (zie punt 2.4.).

2.4 WACHTTIJD

Onder wachttijd (= beschikbaarheidstijd) verstaat men de tijd gedurende dewelke de arbeider ter beschikking blijft van de werkgever.

Deze wachttijd wordt niet als werkdag beschouwd. Men kan deze dus toevoegen aan de dagelijkse werkdag van 10 uur.

De wachttijd kan ook deel uitmaken van de 10 uur, van zodra 8 effectieve werksuren gepresteerd zijn.

De wachttijd is beperkt tot 1 uur per dag en 5 uur per week. Deze wachttijd moet vergoed worden aan het normale uurloon (maar mag niet gecompenseerd worden).

2.5 OVERUREN - RECUPERATIE

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur mag niet meer dan 40 uur bedragen. Bij de bepaling van deze gemiddelde arbeidsduur wordt geen rekening gehouden met de wachttijden.

Deze wekelijkse arbeidsduur moet berekend worden over een periode van 12 maanden. Deze periode neemt een aanvang op 1 april en eindigt op 31 maart van het daaropvolgende jaar.

De gepresteerde overuren vanaf 1 april van het huidige jaar moeten ten laatste op 31 maart van het daaropvolgende jaar gerecupereerd worden.

De overuren moeten per volledige dag worden gerecupereerd. De overuren kunnen per uur worden gerecupereerd, onder de volgende voorwaarden:

- De dagelijkse arbeidsduur van een dag waarop je overuren wil recupereren mag niet korter zijn dan 6 uur;
- De werkdag mag niet onderbroken worden;
- Het is verboden om een 'negatief saldi van overuren' te hebben.

Bovendien moeten alle overuren opgebruikt zijn voor men tot tijdelijke werkloosheid kan overgaan.

Deze gerecupereerde overuren moeten vergoed worden aan het uurloon dat van toepassing is op het ogenblik van de recuperatie. Het overloon moet betaald worden op het moment dat de overuren gepresteerd worden (zie punt 2.6.).

2.6 OVERUREN - OVERLOON

Overuren geven recht op betaling van een overloon van:

- 50 % als zij gepresteerd worden van maandag tot zaterdag;
- 100 % als zij gepresteerd worden op een zon- of feestdag, of een vervangingsdag van een feestdag.

Overloon is verschuldigd wanneer één van de volgende grenzen wordt overschreden:

- 10 uur per dag verhoogd met 1 uur wachttijd, hetzij 11 uur per dag;
- 1.752 uren, wachttijd niet inbegrepen, in de periode van 1 april dit jaar tot 31 maart van het volgende jaar.

Overloon moet betaald worden op het moment dat de overuren gepresteerd worden. Het normale loon moet betaald worden op het moment dat de overuren gerecupereerd worden (zie punt 2.5.).

Opgelet!

Het is mogelijk dat je recht hebt op een overloon dat hoger ligt volgens een ondernemingsakkoord. In dat geval moet de werkgever dit akkoord naleven en jou het hogere overloon uitkeren.

2.7 RUSTTIJD TUSSEN 2 ARBEIDSPRESTATIES

De rusttijd tussen 2 arbeidsprestaties moet minimum 11 uur bedragen.

2.8 LOONTOESLAG VOOR PRESTATIES VERRICHT VOOR 7 UUR OF NA 19 UUR

Elke arbeidsprestatie (uitgezonderd wachttijd) verricht voor 7 uur of na 19 uur geeft recht op een loontoeslag van 10 %, berekend op het baremieke uurloon.

Elke arbeidsprestatie (uitgezonderd wachttijd) verricht voor 6 uur of na 22 uur geeft recht op een loontoeslag van 25 %, berekend op het baremieke uurloon.

Deze loontoeslag kan niet gecumuleerd worden met de loontoeslag van 10 %.

2.9 LOONTOESLAG VOOR PLOEGENARBEID

Ongeacht de benaming van de verschillende ploegen of het uur waarop het werk start of stopt, worden de uren gepresteerd tussen:

- 6 en 14 uur vergoed aan 110 % van het normale uurloon;
- 14 en 22 uur vergoed aan 110 % van het normale uurloon;
- 22 en 6 uur vergoed aan 125 % van het normale uurloon.

2.10 MAALTIJDVERGOEDING

Bedraagt de arbeidsduur samen met de wachttijd meer dan 9 uur per dag, dan heeft de werknemer recht op een maaltijdvergoeding van € 5,50.

Bedraagt de arbeidsduur samen met de wachttijd meer dan 11 uur per dag, dan heeft de werknemer recht op een bijkomende maaltijdvergoeding van € 2,75. Met andere woorden € 8,25 in totaal.

Rusttijden (pauzes) zijn niet inbegrepen in de limiet van 9 en 11 uur, als deze rusttijden effectief genomen worden.



2.11 SAMENVATTING

Begin van de werkdag	Tussen 6 uur en 9 uur
Dagelijkse arbeidsduur (Zonder overloon voor overuren)	10 uur
Maximale wachttijd	1 uur per dag en 5 uur per week (Na 8 uur prestaties)
Loontoeslag voor overuren	
Wanneer?	<ul style="list-style-type: none"> ■ na 10 uur + 1 uur wachttijd; (= 11 gepresteerde uren) ■ of vanaf 1.752 uur (wachttijd niet inbegrepen) in de periode van 1 april tot 31 maart van het volgende jaar;
Welk supplement?	<ul style="list-style-type: none"> ■ 50 % voor de overuren gepresteerd van maandag tot zaterdag; ■ 100 % voor de overuren gepresteerd op zondag, een feestdag of een vervangingsdag van een feestdag.
Recuperatie van overuren	Overuren gepresteerd vanaf 1 april moeten gerecupereerd worden voor 31 maart van het volgende jaar.
Rusttijd tussen 2 prestaties	11 uur
Loontoeslag voor prestaties verricht voor 7 uur of na 19 uur	<ul style="list-style-type: none"> ■ 10 % voor elke prestatie* verricht voor 7 of na 19 uur; ■ 25 % voor elke prestatie* verricht voor 6 of na 22 uur. <p>Deze toeslagen kunnen niet gecumuleerd worden.</p> <p style="text-align: right;">* Wachttijd niet inbegrepen.</p>
Loontoeslag voor ploegenarbeid	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tussen 6 - 14 uur: 110 %; ■ Tussen 14 - 22 uur: 110 %; ■ Tussen 22 - 6 uur: 125 %.
Maaltijdvergoeding	<ul style="list-style-type: none"> ■ € 5,50 indien de arbeidstijd* + de wachttijd meer bedraagt dan 9 uur per dag; ■ € 8,25 indien de arbeidstijd* + de wachttijd meer bedraagt dan 11 uur per dag. <p>Deze vergoedingen kunnen niet gecumuleerd worden.</p> <p style="text-align: right;">* Rusttijden (pauzes) niet inbegrepen.</p>

2.12 VOORBEELDEN

In elk voorbeeld hieronder en op de volgende pagina's werd de duur van de middagpauze vastgesteld op 30 minuten.

Neemt men geen middagpauze, dan moet deze toegevoegd worden aan de werkduur en meegeteld worden bij de berekening van de uren die recht geven op een overloon en/of de uren die moeten gerecupereerd worden.

VOORBEELD 1			
DAG	AANVANG VAN DE PRESTATIES	EINDE VAN DE PRESTATIES	AANTAL UUR
Maandag	8 u	17 u 30	9 u -> 8 u + 1 wachtuur
Dinsdag	8 u	17 u 30	9 u -> 8 u + 1 wachtuur
Woensdag	9 u	17 u 30	8 u -> 8 u
Donderdag	9 u	17 u 30	8 u -> 8 u
Vrijdag	8 u	18 u 30	10 u -> 9 u + 1 wachtuur
Zaterdag	/	/	/
Zondag	/	/	/
Totaal			44 u -> 41 u + 3 wachturen

Uren te betalen aan 100 %	
-> werkuren	41 uur
-> wachturen	3 uur
Overuren	
-> uren met een overloon van 50 %	0 uur
-> uren met een overloon van 100 %	0 uur
Uren te recupereren	0 uur
Loontoeslagen	
-> uren met een loontoeslag van 10 % (voor 7 u of na 19 u)	0 uur
-> uren met een loontoeslag van 25 % (voor 6 u of na 22 u)	0 uur
Maaltijdvergoedingen	
-> dagen die recht geven op een vergoeding van € 5,50	1 dag
-> dagen die recht geven op een vergoeding van € 8,25	0 dagen

VOORBEELD 2

DAG	AANVANG VAN DE PRESTATIES	EINDE VAN DE PRESTATIES	AANTAL UUR
<i>Maandag</i>	6 u	16 u 30	10 u -> 9 u + 1 wachtuur
<i>Dinsdag</i>	6 u	17 u 30	11 u -> 10 u + 1 wachtuur
<i>Woensdag</i>	8 u	18 u 30	10 u -> 9 u + 1 wachtuur
<i>Donderdag</i>	8 u	16 u 30	8 u -> 8 u
<i>Vrijdag</i>	8 u	16 u 30	8 u -> 8 u
<i>Zaterdag</i>	/	/	/
<i>Zondag</i>	/	/	/
Totaal			47 u -> 44 u + 3 wachturen

Uren te betalen aan 100 % -> werkuren -> wachturen	44 uur 3 uur
Overuren -> uren met een overloon van 50 % -> uren met een overloon van 100 %	0 uur 0 uur
Uren te recupereren	4 uur
Loontoeslagen -> uren met een loontoeslag van 10 % (voor 7 u of na 19 u) -> uren met een loontoeslag van 25 % (voor 6 u of na 22 u)	2 uur 0 uur
Maaltijdvergoedingen -> dagen die recht geven op een vergoeding van € 5,50 -> dagen die recht geven op een vergoeding van € 8,25	3 dagen 0 dagen

VOORBEELD 3

DAG	AANVANG VAN DE PRESTATIES	EINDE VAN DE PRESTATIES	AANTAL UUR
<i>Maandag</i>	6 u	17 u 30	11 u -> 10 u + 1 wachttuur
<i>Dinsdag</i>	6 u	17 u 30	11 u -> 10 u + 1 wachttuur
<i>Woensdag</i>	8 u	20 u 30	12 u -> 11 u + 1 wachttuur
<i>Donderdag</i>	9 u	20 u 30	11 u -> 10 u + 1 wachttuur
<i>Vrijdag</i>	9 u	17 u 30	8 u -> 8 u
<i>Zaterdag</i>	/	/	/
<i>Zondag</i>	/	/	/
Totaal			53 u -> 49 u + 4 wachturen

Uren te betalen aan 100 %	
-> werkuren	49 uur
-> wachturen	4 uur
Overuren	
-> uren met een overloon van 50 %	1 uur
-> uren met een overloon van 100 %	0 uur
Uren te recupereren	9 uur
Loontoeslagen	
-> uren met een loontoeslag van 10 % (voor 7 u of na 19 u)	5 uur
-> uren met een loontoeslag van 25 % (voor 6 u of na 22 u)	0 uur
Maaltijdvergoedingen	
-> dagen die recht geven op een vergoeding van € 5,50	3 dagen
-> dagen die recht geven op een vergoeding van € 8,25	1 dag

VOORBEELD 4

DAG	AANVANG VAN DE PRESTATIES	EINDE VAN DE PRESTATIES	AANTAL UUR
<i>Maandag</i>	/	/	/
<i>Dinsdag</i>	8 u	16 u 30	8 u -> 8 u
<i>Woensdag</i>	8 u	20 u 30	12 u -> 11 u + 1 wachttuur
<i>Donderdag</i>	9 u	20 u 30	11 u -> 10 u + 1 wachttuur
<i>Vrijdag</i>	9 u	17 u 30	8 u -> 8 u
<i>Zaterdag</i>	9 u	17 u 30	8 u -> 8 u
<i>Zondag</i>	9 u	17 u 30	8 u -> 8 u
Totaal			55 u -> 53 u + 2 wachturen

Uren te betalen aan 100 % -> werkuren -> wachturen	53 uur 2 uur
Overuren -> uren met een overloon van 50 % -> uren met een overloon van 100 %	1 uur 0 uur
Uren te recupereren	13 uur
Loontoeslagen -> uren met een loontoeslag van 10 % (voor 7 u of na 19 u) -> uren met een loontoeslag van 25 % (voor 6 u of na 22 u)	3 uur 0 uur
Maaltijdvergoedingen -> dagen die recht geven op een vergoeding van € 5,50 -> dagen die recht geven op een vergoeding van € 8,25	1 dag 1 dag

VOORBEELD 5			
DAG	AANVANG VAN DE PRESTATIES	EINDE VAN DE PRESTATIES	AANTAL UUR
Maandag	6 u	17 u 30	11 u -> 10 u + 1 wachttuur
Dinsdag	8 u	16 u 30	8 u -> 8 u
Woensdag	8 u	20 u 30	12 u -> 11 u + 1 wachttuur
Donderdag	9 u	20 u 30	11 u -> 10 u + 1 wachttuur
Vrijdag	9 u	22 u 30	13 u -> 12 u + 1 wachttuur
Zaterdag	/	/	/
Zondag	/	/	/
Totaal			55 u -> 51 u + 4 wachturen

Uren te betalen aan 100 %	
-> werkuren	51 uur
-> wachturen	4 uur
Overuren	
-> uren met een overloon van 50 %	3 uur
-> uren met een overloon van 100 %	0 uur
Uren te recupereren	11 uur
Loontoeslagen	
-> uren met een loontoeslag van 10 % (voor 7 u of na 19 u)	7 uur
-> uren met een loontoeslag van 25 % (voor 6 u of na 22 u)	0,5 uur
Maaltijdvergoedingen	
-> dagen die recht geven op een vergoeding van € 5,50	2 dagen
-> dagen die recht geven op een vergoeding van € 8,25	2 dagen

Het laatste voorbeeld is gebaseerd op dezelfde uren als voorbeeld 5, met enig verschil dat de middagpauze van 30 minuten opgenomen wordt.

VOORBEELD 6			
DAG	AANVANG VAN DE PRESTATIES	EINDE VAN DE PRESTATIES	AANTAL UUR
Maandag	6 u	17 u 30	11,5 u -> 10,5 u + 1 wachttuur
Dinsdag	8 u	16 u 30	8,5 u -> 8,5 u
Woensdag	8 u	20 u 30	12,5 u -> 11,5 u + 1 wachttuur
Donderdag	9 u	20 u 30	11,5 u -> 10,5 u + 1 wachttuur
Vrijdag	9 u	22 u 30	13,5 u -> 12,5 u + 1 wachttuur
Zaterdag	/	/	/
Zondag	/	/	/
Totaal			57,5 u -> 53,5 u + 4 wachturen

Uren te betalen aan 100 %	
-> werkuren	53,5 uur
-> wachturen	4 uur
Overuren	
-> uren met een overloon van 50 %	5 uur
-> uren met een overloon van 100 %	0 uur
Uren te recupereren	13,5 uur
Loontoeslagen	
-> uren met een loontoeslag van 10 % (voor 7 u of na 19 u)	7 uur
-> uren met een loontoeslag van 25 % (voor 6 u of na 22 u)	0,5 uur
Maaltijdvergoedingen	
-> dagen die recht geven op een vergoeding van € 5,50	0 dagen
-> dagen die recht geven op een vergoeding van € 8,25	4 dagen

De pauze van 30 minuten moet dus toegevoegd worden aan de arbeidsduur en opgenomen worden in de berekening van de uren die recht geven op overloon en/of moeten gerecupereerd worden.

3. COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST - BOUW

Alle andere bepalingen die voorzien zijn in de collectieve arbeidsovereenkomsten van de bouwsector, zijn ook van toepassing op de arbeiders van betoncentrales. ACVBIE heeft verschillende folders gepubliceerd over de arbeidsvoorwaarden in deze sector. Zo werden onder meer folders gemaakt over de vervoerstussenkomst: 'Mobiliteit Bouw' en 'Barema A – B'. Hierin wordt niet alleen de reglementering uiteengezet, maar wordt ook verduidelijkt wat men moet verstaan onder 'mobiliteitsvergoeding' en 'verplaatsingskosten' en hoe de verschillende werkgeverstussenkomsten moeten worden berekend.

Een andere folder beschrijft de nadelen van zwartwerk en toont aan dat arbeiders die overuren of een deel van hun loon in het zwart betaald krijgen, daar financieel verlies aan doen. Ook werden de risico's, voortvloeiend uit de reglementering m.b.t. werkloosheid en fiscaliteit, niet vergeten. Daarnaast krijgt men een uitvoerige beschrijving van de impact op indirecte voordelen, op de sociaal zekerheid (met inbegrip van de bestaanszekerheid), voor arbeiders die op een wettelijke manier vergoed worden.

Je kan deze folders gratis downloaden op www.hetacv.be/bouw of afhalen in de beroepsverbonden van ACVBIE.

4. OPZEGTERMIJNEN

Bij ontslag steken verschillende vragen de kop op.

- Welke opzegtermijn moet de werkgever in acht nemen?
- Welke opzegtermijn moet de werknemer in acht nemen?
- Wanneer gaat mijn opzegtermijn in?...

Het lijkt ons dan ook nuttig een overzicht te geven van de opzegtermijnen die moeten nageleefd worden en van de manier waarop een einde kan gemaakt worden aan de arbeidsovereenkomst.

De totale opzegtermijn die moet gegeven worden, wordt bereikt door een dubbele berekening: opzegtermijn op basis van de anciënniteit **vóór 1 januari 2014 (deel A)** + opzegtermijn op basis van de anciënniteit **vanaf 1 januari 2014 (deel B)**.

De opzegtermijn op basis van de anciënniteit **vóór 1 januari 2014 (deel A)** wordt als volgt bepaald:

ARBEIDSOVEREENKOMST VÓÓR 1 JANUARI 2012		
ANCIËNNITEIT	ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER	ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER
< 6 maanden	3 werkdagen	1 werkdag
> 6 maanden en < 3 jaar	14 kalenderdagen	7 kalenderdagen
> 3 jaar en < 20 jaar	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
> 20 jaar	56 kalenderdagen	28 kalenderdagen

ARBEIDSOVEREENKOMST VANAF 1 JANUARI 2012

ANCIËNNITEIT	ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER	ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER
< 6 maanden	4 werkdagen	1 werkdag
> 6 maanden en < 3 jaar	16 kalenderdagen	7 kalenderdagen
> 3 jaar en < 20 jaar	32 kalenderdagen	14 kalenderdagen
> 20 jaar	64 kalenderdagen	28 kalenderdagen

De opzegtermijn op basis van de anciënniteit **vanaf 1 januari 2014 (deel B)** wordt als volgt bepaald:

ANCIËNNITEIT	ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER	ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER
0 tot 6 maanden	1 – 5 weken	1 – 2 weken
6 maanden tot 3 jaar	6 – 13 weken	3 – 6 weken
4 jaar tot 21 jaar	15 – 62 weken	7 – 13 weken
Vanaf 21 jaar	+ 1 week per begonnen jaar	13 weken

Dit is de algemene regelgeving. Voor de opzeg n.a.v. SWT, pensioen, onderneming in moeilijkheden, herstructurering en tegenopzeg gelden andere regels.

Vanaf 1 januari 2018 heb je misschien ook recht op een **ontslagcompensatievergoeding (OCV)**. Deze wordt toegekend indien je tegelijkertijd voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Je hebt een anciënniteit als arbeider vóór 1/1/2014;
- Je werd door de werkgever ontslagen zonder dringende reden.

Een ontslag met het oog op SWT of pensioen opent ook het recht op de OCV.

Heb je nog vragen of wil je meer informatie, contacteer dan jouw beroepsverband of secretaris van ACVBIE. Zij kunnen samen met jou jouw opzegtermijn en eventuele OCV berekenen.



©Shutterstock

Toelichting

- De opzegtermijn neemt steeds een aanvang op de maandag volgend op de week waarin het ontslag ter kennis werd gebracht (= de betekening);
- De betekening bij deurwaardersexploot, evenals bij afgifte tegen ontvangstbewijs heeft plaats de dag zelf. **Bij aangetekende brief heeft de betekening plaats de derde werkdag na de postdatum.** Onder werkdagen wordt verstaan alle dagen, behalve zon- en feestdagen. Zaterdag wordt dus aanzien als een werkdag.
- De opzeg gegeven **door de werkgever** moet schriftelijk worden betekend en aan de werknemer thuis worden bezorgd. De werkgever kan de opzeg slechts op 2 manieren betekenen:
 - hetzij met een aangetekend schrijven;
 - hetzij met een deurwaardersexploot.
- De opzeg die **door de werknemer** wordt gegeven, wordt aan de werkgever thuis bezorgd, hetzij door één van de twee hierboven vermelde middelen, hetzij door overhandiging van een brief aan de werkgever tegen ontvangstbewijs.

Gevolgen voor de arbeidsovereenkomst

- Tijdens de opzegtermijn kan de werknemer **een volledige dag of 2 halve dagen per week** afwezig blijven om werk te zoeken zonder daarbij zijn loon te verliezen.
- In 2 gevallen kan de werknemer zijn **arbeidsovereenkomst zonder opzeg beëindigen**:
 - indien hij tijdelijk werkloos is wegens economische redenen;
 - als de tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer meer dan 1 maand duurt.

5. VOORDELEN FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID (FBZ) EN PENSIO B

Het FBZ keert bouwvakkers een aantal voordelen uit.

Een kleine greep uit deze voordelen:

- Getrouwheids- en weerverletzegels;
- Sociaal voordeel (syndicale premie);
- Aanvullende vergoeding in geval van economische werkloosheid of tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer;
- Aanvullende vergoeding in geval van ontslag;
- Aanvullende vergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid, beroepsziekte of arbeidsongeval;
- Aanvullende vergoeding SWT;
- Promotievergoeding 'Bouw' (*tussenkost bij een hypothecaire lening*);
- Hospitalisatieverzekering;
- ...

Pensio B, het aanvullende pensioenfonds voor de Bouwsector, kent eveneens een aanvullend pensioen toe aan arbeiders die de pensioenleeftijd hebben bereikt. Dit Fonds keert in geval van overlijden ook bepaalde voordelen uit aan de weduwen.

Alle voordelen van het FBZ en Pensio B zijn samen met de toekenningsvoorwaarden opgenomen in 2 brochures die gratis ter beschikking zijn: **'Aanvullend pensioen bouw'** en **'Voordelen Fonds Bestaanszekerheid Bouw'**. Je kan deze folders gratis downloaden op www.hetacv.be/bouw of afhalen bij een ACV-dienstencentrum of beroepsverbond van ACVBIE.

6. ONDERNEMINGSOVEREENKOMST

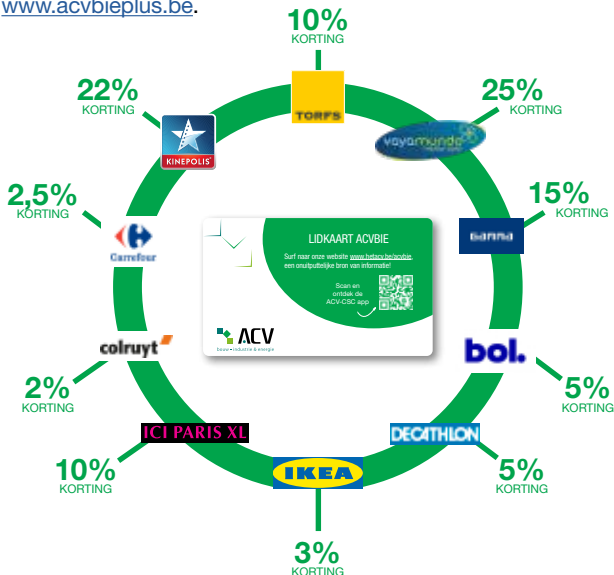
De bepalingen, opgenomen in deze brochure, zijn minimumbepalingen die van toepassing zijn op alle betoncentrales.

Sommige ondernemingen hebben ondernemingsovereenkomsten die bijkomende voordelen toekennen of voordelen bieden die hoger liggen dan de voorziene sectorale minima. Het spreekt vanzelf dat deze ondernemingsovereenkomsten moeten toegepast worden op werknemers van deze ondernemingen.

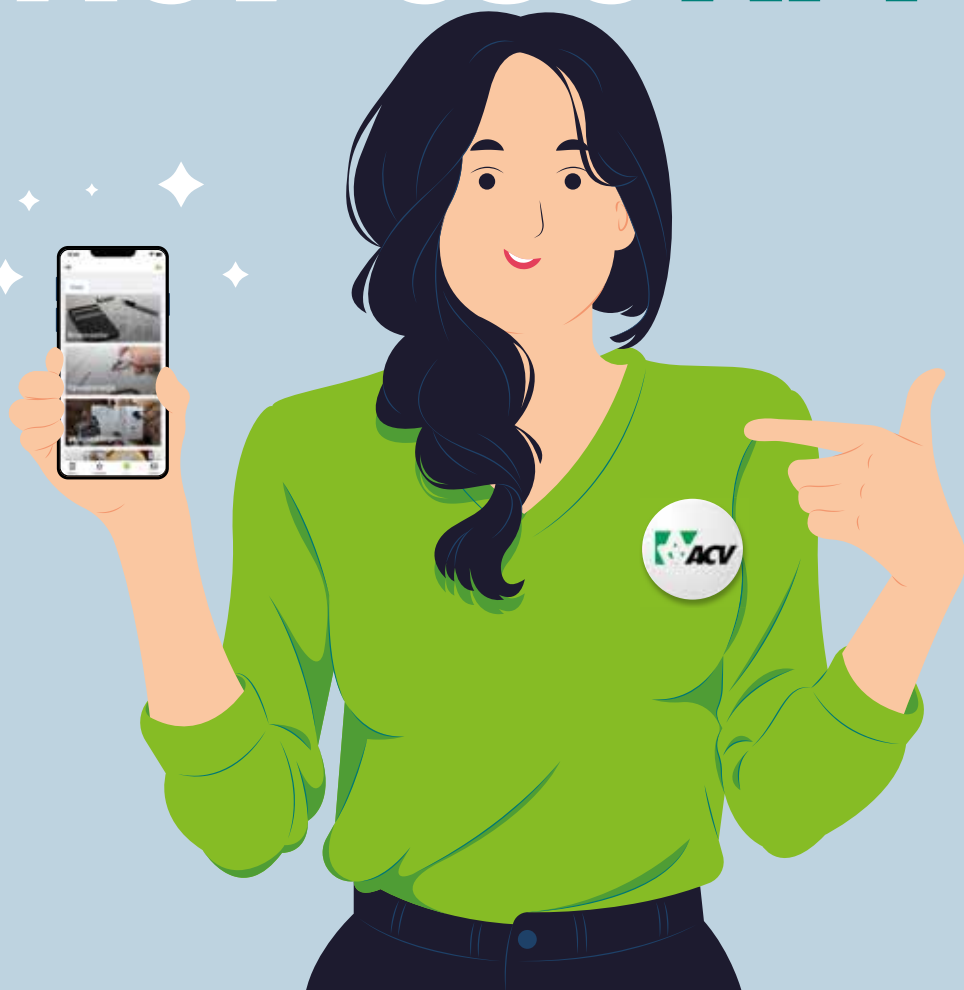
Wil je graag meer informatie over dergelijke ondernemingsovereenkomsten en de inhoud ervan, neem dan contact op met jouw afgevaardigde of regionale secretaris bij ACVBIE.

7. VOORDELEN EN KORTINGEN VOOR ACVBIE-LEDEN

Hieronder vind je enkele voorbeelden van kortingen die van toepassing zijn op **1 maart 2024**. Om hiervan te kunnen genieten, moet je je eerst registreren. Hoe alles precies in zijn werk gaat alsook de meest actuele ledenvoordelen, vind je terug op www.acvbieplus.be.



ONTDEK ONZE ACV-CSC APP!



**Blijf op de hoogte en download
de ACV-CSC app**



- Ontvang het nieuws uit je sector
- Bereken je nettoloon, vakantiedagen en opzegtermijn
- Bekijk je ledenvoordelen
- Vind snel je weg naar het ACV



ADRESSEN ACV BOUW - INDUSTRIE & ENERGIE

AALST - OUDENAARDE	Aalst: Hopmarkt 45	053 73 45 84
ANTWERPEN	Nationalestraat 111	03 222 70 81
BASTOGNE	Rue Pierre Thomas 12	063 24 47 00
BRUSSEL	Pletinckxstraat 19	02 557 85 85
CHARLEROI	Rue Prunieu 5	071 23 08 93
GENT - EEKLO	Gent: Poel 7	09 265 43 61
HASSELT	Frans Massystraat 11	011 29 09 80
LEUVEN	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	016 21 94 21
LIÈGE	Boulevard Saucy 10	04 340 73 10
MECHELEN	Onder Den Toren 4A	015 71 85 30
MONS - LA LOUVIÈRE - HAINAUT OCCIDENTAL	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12	065 37 25 93
	La Louvière: Place Maugrétout 17	065 37 26 11
	Tournai: Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	069 88 07 42
NAMUR - BRABANT WALLON	Bouge: Chaussée de Louvain 510	081 25 40 27
	Nivelles: Rue des Canonniers 14	067 88 46 35
TURNHOUT	Korte Begijnenstraat 20	014 44 61 01
VERVIERS	Pont Léopold 4 / 6	087 85 99 66
WAAS EN DENDER	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2	03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	03 765 23 00
WEST-VLAANDEREN	Brugge: Koning Albert-I-laan 132	050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	059 34 26 31
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	059 55 25 40
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	051 26 55 31

