



Uitvoering sectoraal akkoord PC 124 voor 2019-2020



In uitvoering van het sectoraal akkoord 2019-2020 werden in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf op 9 juli 2019 al enkele cao's afgesloten (koopkracht, landingsbanen & SWT). De overige uitvoeringscao's zullen pas begin september wordt gesloten.

Koopkracht

- Cao van 09.07.2019 tot wijziging van de cao van 12 juni 2014 betreffende de sectorale loonschalen

Deze cao legt de conventionele verhoging van de minimumlonen en de effectieve lonen op 1 juli 2019 vast (1,1% berekend op de minimumlonen). Voor de arbeiders die boven het barema betaald worden is de verhoging gelijk aan het nominaal bedrag van de categorie waartoe ze behoren. We vestigen de aandacht erop dat met deze conventionele loonsverhoging op het niveau van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de jaren 2019 en 2020, zoals vastgelegd bij het KB van 19 april 2019, volledig is ingevuld. Dit betekent dat er op het niveau van de onderneming geen ruimte meer is om in 2019 of 2020 collectief of individueel bijkomende nieuwe loonsverhogingen of voordelen toe te kennen.

Landingsbanen

- Cao van 09.07.2019 betreffende de landingsbanen

Deze cao verlengt de sectorale regeling landingsbanen tot 31 december 2020 (mits aanpassing leeftijd aan de cao van de NAR): vanaf 55 jaar voor de 1/5^e loopbaanvermindering en vanaf 57 jaar voor het halftijdse stelsel.

SWT (brugpensioen)

- Cao van 09.07.2017 betreffende de toekenning, voor 2019 en 2020, aan sommige bejaarde arbeiders van een aanvullende vergoeding (werkloosheid met bedrijfstoeslag) ten laste van Constructiv



- Cao van 09.07.2017 betreffende de toekenning, voor de periode 1 januari 2021 en 30 juni 2021, aan sommige bejaarde arbeiders van een aanvullende vergoeding (werkloosheid met bedrijfstoeslag) ten laste van Constructiv

Deze cao's verlengen de sectorale stelsels SWT (algemene regeling vanaf 62 jaar en bijzondere regelingen 'ongeschikten' en 'lange loopbaan' vanaf 59 jaar) tot 30 juni 2021. Parallel met de cao's van de Nationale Arbeidsraad is er omwille van de rechtszekerheid beslist om ook de sectorale cao op te splitsen in 2 periodes (2019-2020 en de periode 1 januari 2021 tot 30 juni 2021).

**PARITAIR COMITE VOOR HET
BOUWBEDRIJF**

CAO van 9 juli 2019

**Wijziging van de cao van 12 juni
2014 betreffende de sectorale
loonschalen**

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze cao is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

Onder "arbeiders" verstaat men, de arbeiders en arbeidsters tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedoeld in artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 2. Deze cao wordt gesloten in het kader en met naleving van het KB van 19 april 2019 dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling bepaalt voor de periode 2019 en 2020.

Zij heeft tot doel de cao van 12 juni 2014 betreffende de sectorale loonschalen (registratienummer: 123027/CO/124) te wijzigen.

Hoofdstuk 2 – Wijzigende bepalingen

Artikel 3. Artikel 4 van de voormelde cao van 12 juni 2014 betreffende de sectorale loonschalen wordt aangevuld met de volgende paragraaf:

"§ 4. De minimumlonen en de effectieve lonen van de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen bedoeld in artikel 1, worden per 1 juli 2019 als volgt verhoogd:

- Categorie I:	+ € 0,158
- Categorie I A:	+ € 0,166
- Categorie II:	+ € 0,168
- Categorie II A:	+ € 0,177
- Categorie III:	+ € 0,179
- Categorie IV:	+ € 0,190

**COMMISSION PARITAIRE DE LA
CONSTRUCTION**

CCT du 9 juillet 2019

**Modification de la CCT du
12 juin 2014 relative aux barèmes
des salaires sectoriels**

Chapitre 1^{er} – Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Construction et aux ouvriers qu'ils occupent.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières occupés en vertu d'un contrat de travail d'ouvrier, visé à l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 2. La présente CCT est conclue dans le cadre et dans le respect de l'AR du 19 avril 2019, qui fixe la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux pour la période 2019 et 2020.

Elle a pour but de modifier la CCT du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels (numéro d'enregistrement: 123027/CO/124).

Chapitre 2 – Dispositions modificatives

Article 3. L'article 4 de la CCT précitée du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels est complété par le paragraphe suivant:

"§ 4. Les salaires minima et les salaires effectifs des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1^{er} sont augmentés au 1^{er} juillet 2019 comme suit:

- Catégorie I:	+ € 0,158
- Catégorie I A:	+ € 0,166
- Catégorie II:	+ € 0,168
- Catégorie II A:	+ € 0,177
- Catégorie III:	+ € 0,179
- Catégorie IV:	+ € 0,190

Ingevolge de verhoging bepaald in het vorige lid, zijn de minimumlonen van de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen bedoeld in artikel 1, per 1 juli 2019 als volgt vastgesteld:

- Categorie I:	€ 14,573
- Categorie I A:	€ 15,296
- Categorie II:	€ 15,534
- Categorie II A:	€ 16,309
- Categorie III:	€ 16,521
- Categorie IV:	€ 17,536"

Hoofdstuk 3 – Geldigheidsduur

Artikel 4. Deze cao treedt in werking op 1 juli 2019.

Zij heeft dezelfde geldigheidsduur en opzegmodaliteiten als de voormelde cao van 12 juni 2014 betreffende de sectorale loonschalen die zij wijzigt.

Conformément à l'augmentation fixée à l'alinéa précédent, les salaires minima des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1^{er} sont fixés au 1^{er} juillet 2019 comme suit:

- Catégorie I:	€ 14,573
- Catégorie I A:	€ 15,296
- Catégorie II:	€ 15,534
- Catégorie II A:	€ 16,309
- Catégorie III:	€ 16,521
- Catégorie IV:	€ 17,536"

Chapitre 3 – Durée de validité

Article 4. La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019.

Sa durée de validité et ses modalités de dénonciation sont identiques à celles de la CCT précitée du 12 juin 2014 relative aux barèmes des salaires sectoriels qu'elle modifie.

**PARITAIR COMITE VOOR HET
BOUWBEDRIJF**

CAO van 9 juli 2019

Landingsbanen

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf.

Onder arbeiders wordt verstaan de arbeiders en de arbeidsters.

Artikel 2. Deze cao wordt gesloten in uitvoering van de cao nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012, en van de cao nr. 137 tot vaststelling voor 2019-2020 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

Hoofdstuk 2 – Leeftijdsgrenzen voor een landingsbaan

Artikel 3. In toepassing van artikel 3, 1^e lid van de voormelde cao nr. 137, wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 57 jaar gebracht voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voormelde cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2^o en 3^o van het KB van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014.

In toepassing van artikel 3, 2^e lid van de voormelde cao nr. 137, wordt voor de periode 2019-2020 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de arbeiders die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voormelde cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2^o en 3^o van het KB van 12 december 2001, zoals

**COMMISSION PARITAIRE DE LA
CONSTRUCTION**

CCT du 9 juillet 2019

Emplois de fin de carrière

Chapitre 1^{er} – Champ d'application

Article 1^{er}. La présente CCT est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de la Construction.

Par ouvriers, on entend les ouvriers et les ouvrières.

Article 2. La présente CCT est conclue en exécution de la CCT n° 103 conclue par le Conseil national du travail le 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, et de la CCT n°137 conclue par le Conseil national de travail le 23 avril 2019 fixant, pour 2019-2020, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Chapitre 2 – Limites d'âge pour un emploi de fin de carrière

Article 3. En application de l'article 3, alinéa 1^{er} de la CCT n° 137 précitée, la limite d'âge est portée à 57 ans, pour la période 2019-2020, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la CCT n° 103 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2^o et 3^o de l'AR du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'AR du 30 décembre 2014.

En application de l'article 3, alinéa 2 de la CCT n° 137 précitée, la limite d'âge est portée à 55 ans, pour la période 2019-2020, pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la CCT n° 103 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2^o et 3^o de l'AR du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article

gewijzigd door artikel 4 van het KB van 30 december 2014.

Artikel 4. In uitvoering van artikel 9 van de voormelde cao nr. 103, kan de loopbaanvermindering vastgelegd worden over een periode van maximum 12 maanden voor de arbeiders die hun arbeidsprestaties met een vijfde verminderen in het kader van de in artikel 3, 2^e lid van deze cao bedoelde landingsbanen. Dit betekent dat de vermindering van de arbeidsprestaties niet alleen kan gebeuren op weekbasis, maar ook op maand-, kwartaal- of jaarbasis.

De concrete invulling en organisatie wordt vastgesteld in een schriftelijk akkoord tussen de werkgever en werknemer rekening houdend met de wensen van de werknemer (en zijn balans privé-beroepsactiviteit bij zijn werkgever) enerzijds en met de noden van de arbeidsorganisatie bij de werkgever anderzijds.

De werknemer kan zich bij de bespreking van de concrete organisatie laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging bezorgt de werkgever de akkoorden betreffende de organisatie van de loopbaanvermindering in het kader van de landingsbanen aan de syndicale afvaardiging. Indien er over de door de werkgever voorgelegde akkoorden op ondernemingsvlak betwisting zou ontstaan, kan de meest gereede partij dit geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het paritair comité.

De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de taken en bevoegdheden van de syndicale afvaardiging.

Hoofdstuk 3 – Geldigheidsduur

Artikel 5. Deze cao is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvoor de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van onderhavige overeenkomst.

4 de l'AR du 30 décembre 2014.

Article 4. En exécution de l'article 9 de la CCT n° 103 précitée, la réduction de carrière peut être fixée sur une période de maximum 12 mois pour les ouvriers qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième temps dans le cadre des emplois de fin de carrière visés à l'article 3, alinéa 2 de la présente CCT. Ceci signifie que la réduction des prestations de travail peut s'effectuer non pas uniquement sur une base hebdomadaire mais également sur une base mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

L'application et l'organisation concrètes sont fixées dans un accord écrit entre l'employeur et le travailleur en tenant compte d'une part des desiderata du travailleur (équilibre entre sa vie privée et son activité professionnelle chez son employeur) et d'autre part des besoins en matière d'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Lors de la discussion portant sur l'organisation concrète, le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical.

Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'employeur remet à la délégation syndicale les accords relatifs à l'organisation de la réduction de carrière dans le cadre des emplois de fin de carrière. Si les accords remis par l'employeur donnent lieu à des contestations au niveau de l'entreprise, la partie la plus diligente peut porter le litige devant le bureau de conciliation de la commission paritaire.

Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux tâches et aux compétences de la délégation syndicale.

Chapitre 3 – Durée de validité

Article 5. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et expire le 31 décembre 2020.

Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention.

**PARITAIR COMITE VOOR HET
BOUWBEDRIJF**

CAO van 9 juli 2019

**Toekenning, voor 2019 en 2020,
aan sommige bejaarde arbeiders
van een aanvullende vergoeding
(werkloosheid met
bedrijfstoeslag) ten laste van
Constructiv**

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze cao is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorteren en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

In deze cao verstaat men onder:

- arbeiders: de arbeiders en arbeidsters;
- Constructiv: het fonds voor bestaanszekerheid opgericht voor de sector van het bouwbedrijf (PC 124).

Artikel 2. § 1. Wat betreft het SWT-stelsel in geval van ongeschiktheid tot voortzetting van de beroepsactiviteit, wordt deze cao gesloten in uitvoering van de volgende cao's gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad:

- de cao nr. 130 tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;
- de cao nr. 131 tot vaststelling, op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;

**COMMISSION PARITAIRE DE LA
CONSTRUCTION**

CCT du 9 juillet 2019

**Octroi, pour 2019 et 2020, à
certains ouvriers âgés d'une
indemnité complémentaire
(chômage avec complément
d'entreprise) à charge de
Constructiv**

Chapitre 1 – Champ d'application

Article 1^{er}. La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction et aux ouvriers qu'ils occupent.

Dans la présente CCT, on entend par:

- ouvriers: les ouvriers et les ouvrières;
- Constructiv: le fonds de sécurité d'existence institué pour le secteur de la construction (CP 124).

Article 2. § 1^{er}. En ce qui concerne le régime RCC en en cas d'incapacité à poursuivre l'activité professionnelle, la présente CCT est conclue en exécution des CCT suivantes conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national de Travail :

- la CCT n° 130 fixant, pour 2019 et 2020, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ;
- la CCT n° 131 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ;

§ 2. Wat betreft het SWT-stelsel bij lange loopbaan (40 jaar), wordt deze cao gesloten in uitvoering van de volgende cao's gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad:

- de cao nr. 134 tot invoering, voor 2019 en 2020, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;
- de cao nr. 135 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019-2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;

Hoofdstuk 2 – Werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 62 jaar

Artikel 3. Constructiv kent een maandelijkse aanvullende vergoeding toe aan de arbeiders die tussen de leeftijd van 62 en 65 jaar door een in artikel 1 bedoelde werkgever ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende redenen.

Artikel 4. Om recht te hebben op de aanvullende vergoeding, moeten de in artikel 3 bedoelde arbeiders aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de overeenkomst;
- 2° elke door de ter zake toepasselijk reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet;
- 3° werkloosheidsuitkeringen genieten;
- 4° ten minste 10 jaar van hun beroepsloopbaan doorgebracht hebben in dienst van één of meerdere van de in artikel 1 bedoelde ondernemingen;
- 5° ten minste 5 legitimatiekaarten "rechthebbende" hebben ontvangen tijdens de laatste 10 jaar vóór de op inactiviteitsstelling of 7 kaarten in de loop van de laatste 15 jaar;
- 6° voldoen aan de criteria, bepaald in het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

§ 2. En ce qui concerne le régime RCC en raison d'une carrière longue (40 ans), la présente CCT est conclue en exécution des CCT suivantes conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national de Travail :

- la CCT n° 134 instituant, pour 2019 et 2020, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- la CCT n° 135 fixant à titre interprofessionnel, pour 2019-2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;

Chapitre 2 – Chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 62 ans

Article 3. Constructiv octroie une indemnité complémentaire mensuelle aux ouvriers licenciés entre l'âge de 62 et 65 ans, sauf pour motif grave, par un employeur visé à l'article 1^{er}.

Article 4. Pour avoir droit à l'indemnité complémentaire, les ouvriers visés à l'article 3 doivent remplir les conditions suivantes:

- 1° avoir atteint l'âge de 62 ans au moment de la fin du contrat de travail;
- 2° avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière;
- 3° bénéficier d'allocations de chômage;
- 4° avoir passé au moins 10 ans de leur carrière professionnelle au service de une ou de plusieurs entreprises visées à l'article 1^{er};
- 5° avoir obtenu au minimum 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 dernières années précédant leur mise en non activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années;
- 6° satisfaire aux critères figurant dans l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise.

Artikel 5. Voor de toepassing van artikel 4, 4° wordt als beroepsloopbaan beschouwd de prestaties en de gelijkgestelde periodes welke in aanmerking worden genomen voor het toekennen van een legitimatiekaart.

Artikel 6. De arbeidsovereenkomst van de in artikel 3 bedoelde arbeiders moet een einde nemen tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeiders, bedoeld in artikel 3, mag evenwel een einde nemen buiten de geldigheidsduur van deze cao, voor zover deze arbeiders de minimumleeftijd van 62 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

Hoofdstuk 3 – Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 59 jaar in geval van ongeschiktheid tot voortzetting van de beroepsactiviteit

Artikel 7. Dit hoofdstuk bepaalt de toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen bedoeld in artikel 1 en die 59 jaar en ouder zijn op het ogenblik dat zij ontslagen worden door hun werkgever, behoudens omwille van dringende redenen, en die beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer.

Artikel 8. De in artikel 7 bedoelde arbeiders genieten van een maandelijks aanvullende vergoeding ten laste van Constructiv, voor zover ze aan alle volgende voorwaarden voldoen:

- 1° aan hun werkgever een attest van de arbeidsgeneesheer van de onderneming hebben overgemaakt dat de ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt Deze attestatie moet gebeuren vóór iedere andere stap in de procedure;
- 2° de bevestiging van hun werkgever hebben dat, na overleg met de arbeidsgeneesheer en de arbeider, er geen aangepast werk kan aangeboden worden in de onderneming;
- 3° de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

Article 5. Pour l'application de l'article 4, 4° on entend par carrière professionnelle, les prestations et les périodes assimilées prises en considération pour l'octroi d'une carte de légitimation.

Article 6. Le contrat de travail des ouvriers visés à l'article 3 doit prendre fin durant la période de validité de la présente CCT.

Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis des ouvriers licenciés, visés à l'article 3, peut cependant prendre fin en dehors de la durée de validité de la présente CCT, pour autant que ces ouvriers aient atteint l'âge minimum de 62 ans pendant la durée de validité de la présente CCT.

Chapitre 3 – Chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 59 ans en raison d'incapacité à poursuivre l'activité professionnelle

Article 7. Le présent chapitre détermine les conditions et modalités d'octroi du régime du chômage avec complément d'entreprise aux ouvriers occupés au travail dans les entreprises visées à l'article 1^{er} et qui sont âgés de 59 ans et plus au moment où ils sont licenciés par leur employeur, sauf dans le cas du licenciement pour motif grave, et qui disposent d'une attestation délivrée par un médecin de travail qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle.

Article 8. Les ouvriers visés à l'article 7 bénéficient d'une indemnité complémentaire mensuelle à charge de Constructiv, pour autant qu'ils satisfassent à toutes les conditions suivantes:

- 1° avoir fourni à leur employeur une attestation du médecin du travail de l'entreprise confirmant leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle Cette attestation doit avoir lieu avant toute autre étape dans la procédure;
- 2° avoir la confirmation de leur employeur que, après consultation avec le médecin du travail et l'ouvrier, un travail adapté ne peut pas être offert dans l'entreprise;
- 3° avoir atteint l'âge de 59 ans au moment de la fin du contrat de travail;

4° op het einde van de arbeidsovereenkomst volgende loopbaan kunnen bewijzen:

- een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar als loontrekkende werknemer;
- een beroepsloopbaan van minstens 15 jaar in één of meerdere ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf;

5° ten minste 7 legitimatiekaarten "rechthebbende" hebben ontvangen tijdens de laatste 15 jaar vóór het einde van de arbeidsovereenkomst; de legitimatiekaarten door gelijkstelling mogen niet in aanmerking worden genomen;

6° werkloosheidsuitkeringen genieten;

7° elke door de ter zake toepasselijk reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet.

Artikel 9. De beroepsloopbaan als loontrekkende werknemer wordt berekend overeenkomstig artikel 4 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 10. De arbeidsovereenkomst van de in artikel 7 bedoelde arbeiders moet een einde nemen tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

Artikel 11. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeiders, bedoeld in artikel 7, mag evenwel een einde nemen buiten de geldigheidsduur van deze cao, voor zover deze arbeiders de minimumleeftijd van 59 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

Hoofdstuk 4 – Werkloosheid met bedrijfstoeslag in geval van 40 jaar loopbaan

Artikel 12. Dit hoofdstuk bepaalt de toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de arbeiders bedoeld in artikel 1 die op het ogenblik dat zij ontslagen worden door hun werkgever, behoudens omwille van dringende reden, 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

4° pouvoir justifier, au moment de la fin du contrat de travail:

- d'au moins 33 années de carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés;
- d'au moins 15 années de carrière professionnelle dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction;

5° avoir obtenu au moins 7 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail; les cartes de légitimation par assimilation ne peuvent pas être prises en considération;

6° bénéficiaire d'allocations de chômage;

7° avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière.

Article 9. La carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés est calculée conformément aux dispositions de l'article 4 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise.

Article 10. Le contrat de travail des ouvriers visés à l'article 7 doit prendre fin durant la période de validité de la présente CCT.

Article 11. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis des ouvriers licenciés, visés à l'article 7, peut cependant prendre fin en dehors de la durée de validité de la présente CCT, pour autant que ces ouvriers aient atteint l'âge minimum de 59 ans pendant la durée de validité de la présente CCT.

Chapitre 4 – Chômage avec complément d'entreprise en raison d'une carrière de 40 ans

Article 12. Le présent chapitre fixe les conditions et modalités d'octroi du régime du chômage avec complément d'entreprise aux ouvriers visés à l'article 1^{er} qui au moment où ils sont licenciés par leur employeur, sauf dans le cas du licenciement pour motif grave, peuvent justifier de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Artikel 13. De in artikel 12 bedoelde arbeiders genieten van een maandelijks aanvullende vergoeding ten laste van Constructiv, voor zover ze aan alle volgende voorwaarden voldoen:

- 1° leeftijds- en loopbaanvoorwaarden :
 - de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar kunnen bewijzen op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- 2° elke door de ter zake toepasselijke reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet;
- 3° werkloosheidsuitkeringen genieten;
- 4° ten minste 10 jaar van hun beroepsloopbaan doorgebracht hebben in dienst van één of meerdere van de in artikel 1 bedoelde ondernemingen;
- 5° ten minste 5 legitimatiekaarten "rechthebbende" hebben ontvangen tijdens de laatste 10 jaar vóór de op inactiviteitsstelling of 7 kaarten in de loop van de laatste 15 jaar.

Artikel 14. De beroepsloopbaan als loontrekkende werknemer wordt berekend overeenkomstig artikel 4 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 15. Voor de toepassing van artikel 13, 4°, wordt als beroepsloopbaan beschouwd de prestaties en de gelijkgestelde periodes welke in aanmerking worden genomen voor het toekennen van een legitimatiekaart.

Artikel 16. De arbeidsovereenkomst van de in artikel 12 bedoelde arbeiders moet een einde nemen tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeiders, bedoeld in artikel 12, mag evenwel een einde nemen een einde nemen buiten de geldigheidsduur van deze cao, voor zover deze arbeiders de minimumleeftijd van 59 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao en de beroepsloopbaan van 40 jaar uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Article 13. Les ouvriers visés à l'article 12 bénéficient d'une indemnité complémentaire mensuelle à charge de Constructiv, pour autant qu'ils satisfassent à toutes les conditions suivantes:

- 1° conditions d'ancienneté et de carrière:
 - avoir atteint l'âge de 59 ans au moment de la fin du contrat de travail,
 - pouvoir prouver une carrière professionnelle d'au moins 40 ans à la fin du contrat de travail.
- 2° avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière;
- 3° bénéficier d'allocations de chômage;
- 4° avoir passé au moins 10 ans de leur carrière professionnelle au service de une ou de plusieurs entreprises visées à l'article 1^{er};
- 5° avoir obtenu au minimum 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 dernières années précédant leur mise en non activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années.

Article 14. La carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés est calculée conformément aux dispositions de l'article 4 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise.

Article 15. Pour l'application de l'article 13, 4°, on entend par carrière professionnelle, les prestations et les périodes assimilées prises en considération pour l'octroi d'une carte de légitimation.

Article 16. Le contrat de travail des ouvriers visés à l'article 12 doit prendre fin durant la période de validité de la présente CCT.

Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis des ouvriers licenciés, visés à l'article 12, peut cependant prendre fin en dehors de la durée de validité de la présente CCT, pour autant que ces ouvriers aient atteint l'âge minimum de 59 ans pendant la durée de validité de la présente CCT et la carrière professionnelle de 40 ans au plus tard à la fin de leur contrat de travail.

Hoofdstuk 5 – Bedrag van de aanvullende vergoeding

Chapitre 5 – Montant de l'indemnité complémentaire

Artikel 17. § 1. De maandbedragen van de aanvullende vergoeding ten laste van Constructiv, bedoeld in de hoofdstukken 2, 3 en 4, worden vastgesteld op:

Article 17. § 1^{er}. Les montants mensuels de l'indemnité complémentaire à charge de Constructiv, visée aux chapitres 2, 3 et 4, s'élèvent à:

	Arbeiders met gezinslast / Ouvriers avec charge de famille	Overige arbeiders / Autres ouvriers
Cat. I	€ 319,10	€ 193,27
Cat. IA	€ 344,07	€ 214,44
Cat. II	€ 352,87	€ 220,95
Cat. IIA	€ 389,50	€ 252,24
Cat. III	€ 399,22	€ 260,43
Cat. IV	€ 444,73	€ 298,32
Ploegbaas B / Chef d'équipe B	€ 522,93	€ 364,82
Meestergast / Contremaître	€ 597,62	€ 431,33

In de bovenstaande tabel wordt verstaan onder:

- "Cat. I": de arbeiders waarvan het uurloon lager is dan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IA;
- "Cat. IA": de arbeiders waarvan het uurloon minstens gelijk is aan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IA, maar lager dan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie II;
- "Cat. II": de arbeiders waarvan het uurloon minstens gelijk is aan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie II, maar lager dan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IIA;
- "Cat. IIA": de arbeiders waarvan het uurloon minstens gelijk is aan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IIA, maar lager dan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie III;
- "Cat. III": de arbeiders waarvan het uurloon minstens gelijk is aan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie III, maar lager dan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IV;
- "Cat. IV": de arbeiders waarvan het uurloon minstens gelijk is aan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IV;

Dans le tableau ci-dessus, on entend par:

- "Cat; I" : les ouvriers dont le salaire horaire est inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IA ;
- "Cat. IA" : les ouvriers dont le salaire horaire est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IA, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie II ;
- "Cat. II" : les ouvriers dont le salaire horaire est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie II, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IIA ;
- "Cat. IIA": les ouvriers dont le salaire horaire est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IIA, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie III ;
- "Cat. III" : les ouvriers dont le salaire horaire est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie III, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IV ;
- "Cat. IV": les ouvriers dont le salaire horaire est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IV ;

- “Ploegbaas B”: de arbeiders die gedurende 10 jaar ononderbroken ten minste de kwalificatie ploegbaas B hebben genoten;
- “Meestergast”: de arbeiders die gedurende 10 jaar ononderbroken ten minste de kwalificatie meestergast hebben genoten;
- “Arbeiders met gezinslast””: de arbeiders die behoren tot de categorie "werknemers die samenwonen met een echtgenoot of echtgenote die niet over een beroepsinkomen beschikt", zoals gedefinieerd in artikel 110, § 1, 1° van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.
- “Chef d’équipe B”: les ouvriers qui ont eu pendant 10 ans ininterrompus au moins la qualification de chef d’équipe B ;
- “Contremaître”: les ouvriers qui ont eu pendant 10 ans ininterrompus au moins la qualification de contremaître ;
- “Ouvriers avec charge de famille””: les ouvriers appartenant à la catégorie "travailleurs qui cohabitent avec un conjoint ne disposant d'aucun revenu professionnel", comme définie à l'article 110, § 1^{er}, 1° de l'AR du 25 novembre 1991 portant la réglementation relative au chômage.

Het toepasselijke maandbedrag wordt bepaald op basis van het uurloon van de arbeider vermeld in de DmfA-aangifte van het kwartaal waarin zijn arbeids-overeenkomst een einde heeft genomen.

§ 2. Voor de arbeiders van wie het recht op een aanvullende vergoeding ten laste van Constructiv is geopend op basis van een voorgaande cao inzake SWT gesloten in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, worden de maandbedragen van de aanvullende vergoeding vanaf 1 januari 2019 vastgesteld zoals bepaald in § 1, voor zover hun SWT een aanvang heeft genomen na 31 december 2017.

Indien hun SWT een aanvang heeft genomen op een datum voorafgaand aan 1 januari 2018, worden de maandbedragen van de aanvullende vergoeding vanaf 1 januari 2019 als volgt vastgesteld:

Le montant mensuel applicable est déterminé en fonction du salaire horaire de l'ouvrier mentionné dans la déclaration DmfA du trimestre dans lequel son contrat de travail a pris fin.

§ 2. Pour les ouvriers dont le droit à une indemnité complémentaire à charge de Constructiv a été ouvert sur la base d'une CCT précédente relative au RCC, conclue au sein de la Commission Paritaire de la Construction, les montants mensuels de l'indemnité complémentaire sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 conformément au § 1^{er}, pour autant que leur RCC a commencé après le 31 décembre 2017.

Si leur RCC a commencé à une date antérieure au 1^{er} janvier 2018, les montants mensuels de l'indemnité complémentaire s'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2019 à :

	Arbeiders met gezinslast / Ouvriers avec charge de famille	Overige arbeiders / Autres ouvriers
Cat. I	€ 263,63	€ 167,78
Cat. IA	€ 298,75	€ 178,96
Cat. II	€ 310,11	€ 199,00
Cat. IIA	€ 343,12	€ 215,64
Cat. III	€ 352,78	€ 234,75
Cat. IV	€ 400,26	€ 264,84
Ploegbaas B / Chef d’équipe B	€ 476,70	€ 332,80
Meestergast / Contremaître	€ 552,96	€ 401,29

In de bovenstaande tabel wordt onder de gebruikte categorieën hetzelfde verstaan als bepaald in § 1.

Dans le tableau ci-dessus, les catégories utilisées sont identiques à celles définies au § 1^{er}.

§ 3. Het bedrag van de aanvullende vergoeding, bedoeld in § 1 en 2, die uitgekeerd wordt in de maand december verhoogd met:

- 122,50 € voor de arbeiders die behoren tot de categorie "werknemers met gezinslast", zoals gedefinieerd in artikel 110, § 1 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- 61,25 € voor de overige arbeiders.

Artikel 18. Constructiv neemt, naast de aanvullende vergoeding, ook de bijzondere werkgeversbijdragen verschuldigd in de stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten laste, bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006.

Hoofdstuk 6 – Procedure en algemene bepalingen

Artikel 19. De aanvraag tot toekenning van de aanvullende vergoeding moet worden ingediend bij Constructiv door toedoen van een vakbondsorganisatie die deze cao heeft ondertekend of door de betrokkene rechtstreeks bij middel van een bijzonder formulier.

De aanvraag moet vergezeld gaan van de documenten tot staving van het recht om de aanvullende vergoeding.

Artikel 20. Het Beheerscomité bedoeld in artikel 21 van de statuten van Constructiv bepaalt de praktische modaliteiten en de procedure die moet worden gevolgd bij het indienen en het behandelen van de aanvragen tot toekenning.

Artikel 21. De Patronale Dienst bedoeld in artikel 12 van de statuten van Constructiv is belast met de administratieve, boekhoudkundige en financiële organisatie van de verrichtingen die voortvloeien uit de toepassing van deze cao.

Artikel 22. De aanvullende vergoeding kan niet gecumuleerd worden met andere voordelen van bestaanszekerheid, met uitzondering van de promotievergoeding.

§ 3. Le montant de l'indemnité complémentaire, visée aux § 1 et 2, à attribuer au mois de décembre, est majoré de:

- 122,50 € pour les ouvriers appartenant à la catégorie "travailleurs ayant charge de famille", comme définie à l'article 110, § 1^{er} de l'AR du 25 novembre 1991 portant la réglementation relative au chômage;
- 61,25 € pour les autres ouvriers.

Article 18. Outre l'indemnité complémentaire, Constructiv prend également à charge les cotisations patronales particulières dues sur les régimes de chômage avec complément d'entreprise, visées au Chapitre VI du Titre XI de la loi portant des dispositions diverses (I) du 27 décembre 2006.

Chapitre 6 – Procédure et dispositions générales

Article 19. La demande d'octroi de l'indemnité complémentaire doit être introduite auprès de Constructiv à l'intervention d'une organisation syndicale signataire de la présente CCT, ou directement par l'intéressé à l'aide d'un formulaire spécial.

La demande doit être accompagnée des documents justificatifs du droit à l'indemnité complémentaire.

Article 20. Le Comité de gestion prévu à l'article 21 des statuts de Constructiv fixe les modalités pratiques et la procédure à observer pour l'introduction et le traitement des demandes d'octroi.

Article 21. L'Office patronal prévu à l'article 12 des statuts de Constructiv est chargé de l'organisation administrative, comptable et financière des opérations résultant de l'application de la présente CCT.

Article 22. L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres avantages de sécurité d'existence, à l'exception de l'indemnité de promotion.

Artikel 23. De bijzondere gevallen die niet op grond van de bepalingen van deze cao kunnen worden opgelost, worden door de meest gerede partij voorgesteld aan het Beheerscomité bedoeld in artikel 21 van de statuten van Constructiv.

Bij enige moeilijkheid rond de toegang in het regime "werkloosheid met bedrijfstoelage", kan de meest gerede partij deze problematiek bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité aanhangig maken nadat de lokale verzoeningsprocedure werd uitgeput.

Hoofdstuk 7 – Financiering

Artikel 24. De aanvullende vergoeding wordt gefinancierd door de forfaitaire bijdrage verschuldigd aan Constructiv (cao van 3 juni 2004 tot vaststelling van de forfaitaire bijdrage aan Constructiv).

Hoofdstuk 8 – Specifieke maatregelen

Artikel 25. Aan de werkgever die, in toepassing van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, overgaat tot de vervanging van een werkloze met bedrijfstoelage, wordt aanbevolen behoudens geldige reden een jongere van minder dan 26 jaar aan te werven.

Artikel 26. Het is verboden werklozen met bedrijfstoelage tewerk te stellen in de ondernemingen bedoeld in artikel 1 of hen als uitzendkracht ter beschikking te stellen van deze ondernemingen.

Artikel 27. In afwijking op de toekenningsvoorwaarden bepaald in de hoofdstukken 2, 3 en 4, betaalt Constructiv de aanvullende vergoeding verder uit in geval van werkhervatting door de in de artikelen 3, 7 en 12 bedoelde arbeiders tijdens de periode van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Dit geldt tevens voor de werkloze met bedrijfstoelage die tijdelijk zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage schorst om in een opleidingscentrum (erkend door Constructiv) bijkomende vorming te geven aan werkzoekenden en werknemers.

Article 23. Les cas particuliers qui ne peuvent être résolus conformément aux dispositions de la présente CCT sont soumis, par la partie la plus diligente, au Comité de gestion prévu à l'article 21 des statuts de Constructiv.

Quand il y a des problèmes au niveau de l'accès au régime "chômage avec complément d'entreprise", la partie la plus diligente peut porter cette problématique devant le bureau de conciliation de la Commission paritaire après l'épuisement de la procédure de conciliation au niveau local.

Chapitre 7 – Financement

Article 24. L'indemnité complémentaire est financée par la cotisation forfaitaire due à Constructiv (CCT du 3 juin 2004 fixant la cotisation forfaitaire due à Constructiv).

Chapitre 8 – Mesures spécifiques

Article 25. Il est recommandé à l'employeur qui, en application de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, procède au remplacement d'un chômeur avec complément d'entreprise, d'engager, sauf motif valable, un jeune de moins de 26 ans.

Article 26. Il est interdit de mettre au travail des chômeurs avec complément d'entreprise dans les entreprises visées à l'article 1^{er} ou de les mettre à disposition de ces entreprises en tant qu'intérimaire.

Article 27. Par dérogation aux conditions d'octroi fixées aux chapitres 2, 3 et 4, Constructiv continuera à verser l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail par les ouvriers visés aux articles 3, 7 et 12 pendant la période de chômage avec complément d'entreprise.

Cela est également valable pour le chômeur avec complément d'entreprise qui suspend temporairement son régime de chômage avec complément d'entreprise pour dispenser une formation complémentaire dans un centre de formation (agrée par Constructiv) aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs.

De uitbetaling neemt in ieder geval een einde op het ogenblik dat de in de artikelen 3, 7 en 12 bedoelde arbeiders de wettelijke pensioenleeftijd bereiken.

Ingeval er, in strijd met het verbod, toch werkherleving zou zijn bij dezelfde werkgever die de arbeider heeft ontslagen om reden van werkloosheid met bedrijfstoeslag, vordert Constructiv van die werkgever de terugbetaling van de werkgeversbijdragen die op de doorbetaalde aanvullende vergoeding verschuldigd zijn.

Artikel 28. Bij werkloosheid met bedrijfstoeslag bedoeld in Hoofdstuk 3 van deze cao, kan Constructiv controleren of de betrokkene tijdens de periode van werkloosheid met bedrijfstoeslag blijft voldoen aan de voorwaarde dat hij ongeschikt is om zijn vroegere beroepsactiviteit voort te zetten. Ingeval een irreguliere werkherleving zou worden vastgesteld, kan het Beheerscomité bedoeld in artikel 21 van de statuten van Constructiv de toekenning van de aanvullende vergoeding herzien.

Hoofdstuk 9 – Geldigheidsduur

Artikel 29. Deze cao wordt gesloten voor een bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

Ze vervangt de cao van 16 mei 2019 (registratienummer: 151876/CO/1240000) betreffende de toekenning aan sommige bejaarde arbeiders van een aanvullende vergoeding (werkloosheid met bedrijfstoeslag) ten laste Constructiv.

En tous cas, les versements prendront fin au moment où les ouvriers visés aux articles 3, 7 et 12 atteignent l'âge légal de la pension.

Au cas où, malgré l'interdiction, il y aurait une reprise de travail chez le même employeur qui a licencié l'ouvrier pour motif de chômage avec complément d'entreprise, Constructiv exige de cet employeur le remboursement des cotisations patronales dues sur l'indemnité complémentaire qu'il continue de payer.

Article 28. En cas de chômage avec complément d'entreprise visée au Chapitre 3 de la présente CCT, Constructiv peut contrôler si l'intéressé continue à satisfaire pendant la période de chômage avec complément d'entreprise à la condition qu'il est incapable de poursuivre son activité professionnelle antérieure. Lorsqu'une reprise de travail irrégulière est constatée, le Comité de gestion prévu à l'article 21 des statuts de Constructiv peut revoir l'octroi de l'indemnité complémentaire.

Chapitre 9 – Durée de validité

Article 29. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et expire le 31 décembre 2020.

Elle remplace la CCT du 16 mai 2019 (numéro d'enregistrement: 151876/CO/1240000) relative à l'octroi à certains ouvriers âgés d'une indemnité complémentaire (chômage avec complément d'entreprise) à charge de Constructiv.

**PARITAIR COMITE VOOR HET
BOUWBEDRIJF**

CAO van 9 juli 2019

**Toekenning, voor de periode van
1 januari 2021 tot 30 juni 2021,
aan sommige bejaarde arbeiders
van een aanvullende vergoeding
(werkloosheid met
bedrijfstoelage) ten laste van
Constructiv**

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze cao is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorteren en op de arbeiders die zij tewerkstellen.

In deze cao verstaat men onder:

- arbeiders: de arbeiders en arbeidsters;
- Constructiv: het fonds voor bestaanszekerheid opgericht voor de sector van het bouwbedrijf (PC 124).

Artikel 2. § 1. Wat betreft het SWT-stelsel in geval van ongeschiktheid tot voortzetting van de beroepsactiviteit, wordt deze cao gesloten in uitvoering van de volgende cao's gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad:

- de cao nr. 138 tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;
- de cao nr. 139 tot vaststelling, op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt

**COMMISSION PARITAIRE DE LA
CONSTRUCTION**

CCT du 9 juillet 2019

**Octroi, pour la période allant du
1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, à
certains ouvriers âgés d'une
indemnité complémentaire
(chômage avec complément
d'entreprise) à charge de
Constructiv**

Chapitre 1 – Champ d'application

Article 1^{er}. La présente CCT s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction et aux ouvriers qu'ils occupent.

Dans la présente CCT, on entend par:

- ouvriers: les ouvriers et les ouvrières;
- Constructiv: le fonds de sécurité d'existence institué pour le secteur de la construction (CP 124).

Article 2. § 1^{er}. En ce qui concerne le régime RCC en cas d'incapacité à poursuivre l'activité professionnelle, la présente CCT est conclue en exécution des CCT suivantes conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national de Travail :

- la CCT n° 138 fixant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ;
- la CCT n° 139 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés

in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

§ 2. Wat betreft het SWT-stelsel bij lange loopbaan (40 jaar), wordt deze cao gesloten in uitvoering van de volgende cao's gesloten op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad:

- de cao nr. 141 tot invoering, voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;
- de cao nr. 142 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2021-2022, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Hoofdstuk 2 – Werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 62 jaar

Artikel 3. Constructiv kent een maandelijkse aanvullende vergoeding toe aan de arbeiders die tussen de leeftijd van 62 en 65 jaar door een in artikel 1 bedoelde werkgever ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende redenen.

Artikel 4. Om recht te hebben op de aanvullende vergoeding, moeten de in artikel 3 bedoelde arbeiders aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de overeenkomst;
- 2° elke door de ter zake toepasselijk reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet;
- 3° werkloosheidsuitkeringen genieten;
- 4° ten minste 10 jaar van hun beroepsloopbaan doorgebracht hebben in dienst van één of meerdere van de in artikel 1 bedoelde ondernemingen;
- 5° ten minste 5 legitimatiekaarten "rechthebbende" hebben ontvangen tijdens de laatste 10 jaar vóór de op inactiviteitsstelling of 7 kaarten in de loop van de laatste 15 jaar;

dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

§ 2. En ce qui concerne le régime RCC en raison d'une carrière longue (40 ans), la présente CCT est conclue en exécution des CCT suivantes conclues le 23 avril 2019 au sein du Conseil national de Travail :

- la CCT n° 141 instituant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- La CCT n° 142 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Chapitre 2 – Chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 62 ans

Article 3. Constructiv octroie une indemnité complémentaire mensuelle aux ouvriers licenciés entre l'âge de 62 et 65 ans, sauf pour motif grave, par un employeur visé à l'article 1^{er}.

Article 4. Pour avoir droit à l'indemnité complémentaire, les ouvriers visés à l'article 3 doivent remplir les conditions suivantes:

- 1° avoir atteint l'âge de 62 ans au moment de la fin du contrat de travail;
- 2° avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière;
- 3° bénéficiaire d'allocations de chômage;
- 4° avoir passé au moins 10 ans de leur carrière professionnelle au service de une ou de plusieurs entreprises visées à l'article 1^{er};
- 5° avoir obtenu au minimum 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 dernières années précédant leur mise en non activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années;

6° voldoen aan de criteria, bepaald in het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Artikel 5. Voor de toepassing van artikel 4, 4° wordt als beroepsloopbaan beschouwd de prestaties en de gelijkgestelde periodes welke in aanmerking worden genomen voor het toekennen van een legitimatiekaart.

Artikel 6. De arbeidsovereenkomst van de in artikel 3 bedoelde arbeiders moet een einde nemen tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeiders, bedoeld in artikel 3, mag evenwel een einde nemen buiten de geldigheidsduur van deze cao, voor zover deze arbeiders de minimumleeftijd van 62 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

Hoofdstuk 3 – Werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 59 jaar in geval van ongeschiktheid tot voortzetting van de beroepsactiviteit

Artikel 7. Dit hoofdstuk bepaalt de toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de arbeiders die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen bedoeld in artikel 1 en die 59 jaar en ouder zijn op het ogenblik dat zij ontslagen worden door hun werkgever, behoudens omwille van dringende redenen, en die beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer.

Artikel 8. De in artikel 7 bedoelde arbeiders genieten van een maandelijks aanvullende vergoeding ten laste van Constructiv, voor zover ze aan alle volgende voorwaarden voldoen:

- 1° aan hun werkgever een attest van de arbeidsgeneesheer van de onderneming hebben overgemaakt dat de ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt. Deze attestatie moet gebeuren vóór iedere andere stap in de procedure;
- 2° de bevestiging van hun werkgever hebben dat, na overleg met de arbeidsgeneesheer en de arbeider, er geen aangepast werk kan aangeboden worden in de onderneming;

6° satisfaire aux critères figurant dans l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise.

Article 5. Pour l'application de l'article 4, 4° on entend par carrière professionnelle, les prestations et les périodes assimilées prises en considération pour l'octroi d'une carte de légitimation.

Article 6. Le contrat de travail des ouvriers visés à l'article 3 doit prendre fin durant la période de validité de la présente CCT.

Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis des ouvriers licenciés, visés à l'article 3, peut cependant prendre fin en dehors de la durée de validité de la présente CCT, pour autant que ces ouvriers aient atteint l'âge minimum de 62 ans pendant la durée de validité de la présente CCT.

Chapitre 3 – Chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 59 ans en raison d'incapacité à poursuivre l'activité professionnelle

Article 7. Le présent chapitre détermine les conditions et modalités d'octroi du régime du chômage avec complément d'entreprise aux ouvriers occupés au travail dans les entreprises visées à l'article 1^{er} et qui sont âgés de 59 ans et plus au moment où ils sont licenciés par leur employeur, sauf dans le cas du licenciement pour motif grave, et qui disposent d'une attestation délivrée par un médecin de travail qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle.

Article 8. Les ouvriers visés à l'article 7 bénéficient d'une indemnité complémentaire mensuelle à charge de Constructiv, pour autant qu'ils satisfassent à toutes les conditions suivantes:

- 1° avoir fourni à leur employeur une attestation du médecin du travail de l'entreprise confirmant leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle. Cette attestation doit avoir lieu avant toute autre étape dans la procédure;
- 2° avoir la confirmation de leur employeur que, après consultation avec le médecin du travail et l'ouvrier, un travail adapté ne peut pas être offert dans l'entreprise;

3° de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

4° op het einde van de arbeidsovereenkomst volgende loopbaan kunnen bewijzen:

- een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar als loontrekkende werknemer;
- een beroepsloopbaan van minstens 15 jaar in één of meerdere ondernemingen die behoren tot het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf;

5° ten minste 7 legitimatiekaarten "rechthebbende" hebben ontvangen tijdens de laatste 15 jaar vóór het einde van de arbeidsovereenkomst; de legitimatiekaarten door gelijkstelling mogen niet in aanmerking worden genomen;

6° werkloosheidsuitkeringen genieten;

7° elke door de ter zake toepasselijk reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet.

Artikel 9. De beroepsloopbaan als loontrekkende werknemer wordt berekend overeenkomstig artikel 4 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 10. De arbeidsovereenkomst van de in artikel 7 bedoelde arbeiders moet een einde nemen tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

Artikel 11. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeiders, bedoeld in artikel 7, mag evenwel een einde nemen buiten de geldigheidsduur van deze cao, voor zover deze arbeiders de minimumleeftijd van 59 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

Hoofdstuk 4 – Werkloosheid met bedrijfstoeslag in geval van 40 jaar loopbaan

Artikel 12. Dit hoofdstuk bepaalt de toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten van de regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de arbeiders bedoeld in artikel 1 die op het ogenblik dat zij ontslagen worden door hun werkgever, behoudens omwille van dringende redenen, 40 jaar

3° avoir atteint l'âge de 59 ans au moment de la fin du contrat de travail;

4° pouvoir justifier, au moment de la fin du contrat de travail:

- d'au moins 33 années de carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés;
- d'au moins 15 années de carrière professionnelle dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la construction;

5° avoir obtenu au moins 7 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail; les cartes de légitimation par assimilation ne peuvent pas être prises en considération;

6° bénéficiaire d'allocations de chômage;

7° avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière.

Article 9. La carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés est calculée conformément aux dispositions de l'article 4 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise.

Article 10. Le contrat de travail des ouvriers visés à l'article 7 doit prendre fin durant la période de validité de la présente CCT.

Article 11. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis des ouvriers licenciés, visés à l'article 7, peut cependant prendre fin en dehors de la durée de validité de la présente CCT, pour autant que ces ouvriers aient atteint l'âge minimum de 59 ans pendant la durée de validité de la présente CCT.

Chapitre 4 – Chômage avec complément d'entreprise en raison d'une carrière de 40 ans

Article 12. Le présent chapitre fixe les conditions et modalités d'octroi du régime du chômage avec complément d'entreprise aux ouvriers visés à l'article 1^{er} qui au moment où ils sont licenciés par leur employeur, sauf dans le cas du licenciement pour motif grave, peuvent justifier de 40 ans de

beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

Artikel 13. De in artikel 12 bedoelde arbeiders genieten van een maandelijks aanvullende vergoeding ten laste van Constructiv, voor zover ze aan alle volgende voorwaarden voldoen:

- 1° leeftijds- en loopbaanvoorwaarden :
 - de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar kunnen bewijzen op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- 2° elke door de ter zake toepasselijke reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet;
- 3° werkloosheidsuitkeringen genieten;
- 4° ten minste 10 jaar van hun beroepsloopbaan doorgebracht hebben in dienst van één of meerdere van de in artikel 1 bedoelde ondernemingen;
- 5° ten minste 5 legitimatiekaarten "rechthebbende" hebben ontvangen tijdens de laatste 10 jaar vóór de op inactiviteitsstelling of 7 kaarten in de loop van de laatste 15 jaar.

Artikel 14. De beroepsloopbaan als loontrekkende werknemer wordt berekend overeenkomstig artikel 4 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 15. Voor de toepassing van artikel 13, 4°, wordt als beroepsloopbaan beschouwd de prestaties en de gelijkgestelde periodes welke in aanmerking worden genomen voor het toekennen van een legitimatiekaart.

Artikel 16. De arbeidsovereenkomst van de in artikel 12 bedoelde arbeiders moet een einde nemen tijdens de geldigheidsduur van deze cao.

De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen arbeiders, bedoeld in artikel 12, mag evenwel een einde nemen een einde nemen buiten de geldigheidsduur van deze cao, voor zover deze arbeiders de minimumleeftijd van 59 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze cao en de

carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Article 13. Les ouvriers visés à l'article 12 bénéficient d'une indemnité complémentaire mensuelle à charge de Constructiv, pour autant qu'ils satisfassent à toutes les conditions suivantes:

- 1° conditions d'ancienneté et de carrière:
 - avoir atteint l'âge de 59 ans au moment de la fin du contrat de travail,
 - pouvoir prouver une carrière professionnelle d'au moins 40 ans à la fin du contrat de travail.
- 2° avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière;
- 3° bénéficier d'allocations de chômage;
- 4° avoir passé au moins 10 ans de leur carrière professionnelle au service de une ou de plusieurs entreprises visées à l'article 1^{er};
- 5° avoir obtenu au minimum 5 cartes de légitimation "ayant droit" au cours des 10 dernières années précédant leur mise en non activité ou 7 cartes au cours des 15 dernières années.

Article 14. La carrière professionnelle en tant que travailleurs salariés est calculée conformément aux dispositions de l'article 4 de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise.

Article 15. Pour l'application de l'article 13, 4°, on entend par carrière professionnelle, les prestations et les périodes assimilées prises en considération pour l'octroi d'une carte de légitimation.

Article 16. Le contrat de travail des ouvriers visés à l'article 12 doit prendre fin durant la période de validité de la présente CCT.

Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis des ouvriers licenciés, visés à l'article 12, peut cependant prendre fin en dehors de la durée de validité de la présente CCT, pour autant que ces ouvriers aient atteint l'âge minimum de 59 ans pendant la durée de validité de la

beroepsloopbaan van 40 jaar uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst.

présente CCT et la carrière professionnelle de 40 ans au plus tard à la fin de leur contrat de travail.

Hoofdstuk 5 – Bedrag van de aanvullende vergoeding

Chapitre 5 – Montant de l'indemnité complémentaire

Artikel 17. § 1. De maandbedragen van de aanvullende vergoeding ten laste van Constructiv, bedoeld in de hoofdstukken 2, 3 en 4, worden vastgesteld op:

Article 17. § 1^{er}. Les montants mensuels de l'indemnité complémentaire à charge de Constructiv, visée aux chapitres 2, 3 et 4, s'élèvent à:

	Arbeiders met gezinslast / Ouvriers avec charge de famille	Overige arbeiders / Autres ouvriers
Cat. I	€ 319,10	€ 193,27
Cat. IA	€ 344,07	€ 214,44
Cat. II	€ 352,87	€ 220,95
Cat. IIA	€ 389,50	€ 252,24
Cat. III	€ 399,22	€ 260,43
Cat. IV	€ 444,73	€ 298,32
Ploegbaas B / Chef d'équipe B	€ 522,93	€ 364,82
Meestergast / Contremaître	€ 597,62	€ 431,33

In de bovenstaande tabel wordt verstaan onder:

Dans le tableau ci-dessus, on entend par:

- "Cat. I": de arbeiders waarvan het uurloon lager is dan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IA;
- "Cat. IA": de arbeiders waarvan het uurloon minstens gelijk is aan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IA, maar lager dan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie II;
- "Cat. II": de arbeiders waarvan het uurloon minstens gelijk is aan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie II, maar lager dan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IIA;
- "Cat. IIA": de arbeiders waarvan het uurloon minstens gelijk is aan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IIA, maar lager dan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie III;
- "Cat. III": de arbeiders waarvan het uurloon minstens gelijk is aan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie III, maar lager dan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IV;

- "Cat; I" : les ouvriers dont le salaire horaire est inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IA ;
- "Cat. IA" : les ouvriers dont le salaire horaire est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IA, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie II ;
- "Cat. II" : les ouvriers dont le salaire horaire est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie II, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IIA ;
- "Cat. IIA": les ouvriers dont le salaire horaire est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IIA, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie III ;
- "Cat. III" : les ouvriers dont le salaire horaire est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie III, mais inférieur au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IV ;

- "Cat. IV": de arbeiders waarvan het uurloon minstens gelijk is aan het conventioneel uurloon van de arbeider van categorie IV;
- "Ploegbaas B": de arbeiders die gedurende 10 jaar ononderbroken ten minste de kwalificatie ploegbaas B hebben genoten;
- "Meestergast": de arbeiders die gedurende 10 jaar ononderbroken ten minste de kwalificatie meestergast hebben genoten;
- "Arbeiders met gezinslast": de arbeiders die behoren tot de categorie "werknemers die samenwonen met een echtgenoot of echtgenote die niet over een beroepsinkomen beschikt", zoals gedefinieerd in artikel 110, § 1, 1° van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.
- "Cat. IV": les ouvriers dont le salaire horaire est au moins égal au salaire horaire conventionnel de l'ouvrier de la catégorie IV ;
- "Chef d'équipe B": les ouvriers qui ont eu pendant 10 ans ininterrompus au moins la qualification de chef d'équipe B ;
- "Contremaître": les ouvriers qui ont eu pendant 10 ans ininterrompus au moins la qualification de contremaître ;
- "Ouvriers avec charge de famille": les ouvriers appartenant à la catégorie "travailleurs qui cohabitent avec un conjoint ne disposant d'aucun revenu professionnel", comme définie à l'article 110, § 1^{er}, 1° de l'AR du 25 novembre 1991 portant la réglementation relative au chômage.

Het toepasselijke maandbedrag wordt bepaald op basis van het uurloon van de arbeider vermeld in de DmfA-aangifte van het kwartaal waarin zijn arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

§ 2. Voor de arbeiders van wie het recht op een aanvullende vergoeding ten laste van Constructiv is geopend op basis van een voorgaande cao inzake SWT gesloten in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf, worden de maandbedragen van de aanvullende vergoeding vanaf 1 januari 2021 vastgesteld zoals bepaald in § 1, voor zover hun SWT een aanvang heeft genomen na 31 december 2017.

Indien hun SWT een aanvang heeft genomen op een datum voorafgaand aan 1 januari 2018, worden de maandbedragen van de aanvullende vergoeding vanaf 1 januari 2021 als volgt vastgesteld:

Le montant mensuel applicable est déterminé en fonction du salaire horaire de l'ouvrier mentionné dans la déclaration DmfA du trimestre dans lequel son contrat de travail a pris fin.

§ 2. Pour les ouvriers dont le droit à une indemnité complémentaire à charge de Constructiv a été ouvert sur la base d'une CCT précédente relative au RCC, conclue au sein de la Commission Paritaire de la Construction, les montants mensuels de l'indemnité complémentaire sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2021 conformément au § 1^{er}, pour autant que leur RCC a commencé après le 31 décembre 2017.

Si leur RCC a commencé à une date antérieure au 1^{er} janvier 2018, les montants mensuels de l'indemnité complémentaire s'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2021 à :

	Arbeiders met gezinslast / Ouvriers avec charge de famille	Overige arbeiders / Autres ouvriers
Cat. I	€ 263,63	€ 167,78
Cat. IA	€ 298,75	€ 178,96
Cat. II	€ 310,11	€ 199,00
Cat. IIA	€ 343,12	€ 215,64
Cat. III	€ 352,78	€ 234,75
Cat. IV	€ 400,26	€ 264,84
Ploegbaas B / Chef d'équipe B	€ 476,70	€ 332,80
Meestergast / Contremaître	€ 552,96	€ 401,29

In de bovenstaande tabel wordt onder de gebruikte categorieën hetzelfde verstaan als bepaald in § 1.

Dans le tableau ci-dessus, les catégories utilisées sont identiques à celles définies au § 1^{er}.

§ 3. Het bedrag van de aanvullende vergoeding, bedoeld in § 1 en 2, die uitgekeerd wordt in de maand december verhoogd met:

- 122,50 € voor de arbeiders die behoren tot de categorie "werknemers met gezinslast", zoals gedefinieerd in artikel 110, § 1 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- 61,25 € voor de overige arbeiders.

Artikel 18. Constructiv neemt, naast de aanvullende vergoeding, ook de bijzondere werkgeversbijdragen verschuldigd in de stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage ten laste, bedoeld in Hoofdstuk VI van Titel XI van de wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006.

Hoofdstuk 6 – Procedure en algemene bepalingen

Artikel 19. De aanvraag tot toekenning van de aanvullende vergoeding moet worden ingediend bij Constructiv door toedoen van een vakbondsorganisatie die deze cao heeft ondertekend of door de betrokkene rechtstreeks bij middel van een bijzonder formulier.

De aanvraag moet vergezeld gaan van de documenten tot staving van het recht om de aanvullende vergoeding.

Artikel 20. Het Beheerscomité bedoeld in artikel 21 van de statuten van Constructiv bepaalt de praktische modaliteiten en de procedure die moet worden gevolgd bij het indienen en het behandelen van de aanvragen tot toekenning.

Artikel 21. De Patronale Dienst bedoeld in artikel 12 van de statuten van Constructiv is belast met de administratieve, boekhoudkundige en financiële organisatie van de verrichtingen die voortvloeien uit de toepassing van deze cao.

Artikel 22. De aanvullende vergoeding kan niet gecumuleerd worden met andere voordelen van bestaanszekerheid, met uitzondering van de promotievergoeding.

§ 3. Le montant de l'indemnité complémentaire, visée aux § 1 et 2, à attribuer au mois de décembre, est majoré de:

- 122,50 € pour les ouvriers appartenant à la catégorie "travailleurs ayant charge de famille", comme définie à l'article 110, § 1^{er} de l'AR du 25 novembre 1991 portant la réglementation relative au chômage;
- 61,25 € pour les autres ouvriers.

Article 18. Outre l'indemnité complémentaire, Constructiv prend également à charge les cotisations patronales particulières dues sur les régimes de chômage avec complément d'entreprise, visées au Chapitre VI du Titre XI de la loi portant des dispositions diverses (I) du 27 décembre 2006.

Chapitre 6 – Procédure et dispositions générales

Article 19. La demande d'octroi de l'indemnité complémentaire doit être introduite auprès de Constructiv à l'intervention d'une organisation syndicale signataire de la présente CCT, ou directement par l'intéressé à l'aide d'un formulaire spécial.

La demande doit être accompagnée des documents justificatifs du droit à l'indemnité complémentaire.

Article 20. Le Comité de gestion prévu à l'article 21 des statuts de Constructiv fixe les modalités pratiques et la procédure à observer pour l'introduction et le traitement des demandes d'octroi.

Article 21. L'Office patronal prévu à l'article 12 des statuts de Constructiv est chargé de l'organisation administrative, comptable et financière des opérations résultant de l'application de la présente CCT.

Article 22. L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres avantages de sécurité d'existence, à l'exception de l'indemnité de promotion.

Artikel 23. De bijzondere gevallen die niet op grond van de bepalingen van deze cao kunnen worden opgelost, worden door de meest gerede partij voorgesteld aan het Beheerscomité bedoeld in artikel 21 van de statuten van Constructiv.

Bij enige moeilijkheid rond de toegang in het regime "werkloosheid met bedrijfstoelage", kan de meest gerede partij deze problematiek bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité aanhangig maken nadat de lokale verzoeningsprocedure werd uitgeput.

Hoofdstuk 7 – Financiering

Artikel 24. De aanvullende vergoeding wordt gefinancierd door de forfaitaire bijdrage verschuldigd aan Constructiv (cao van 3 juni 2004 tot vaststelling van de forfaitaire bijdrage aan Constructiv).

Hoofdstuk 8 – Specifieke maatregelen

Artikel 25. Aan de werkgever die, in toepassing van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, overgaat tot de vervanging van een werkloze met bedrijfstoelage, wordt aanbevolen behoudens geldige reden een jongere van minder dan 26 jaar aan te werven.

Artikel 26. Het is verboden werklozen met bedrijfstoelage tewerk te stellen in de ondernemingen bedoeld in artikel 1 of hen als uitzendkracht ter beschikking te stellen van deze ondernemingen.

Artikel 27. In afwijking op de toekenningsvoorwaarden bepaald in de hoofdstukken 2, 3 en 4, betaalt Constructiv de aanvullende vergoeding verder uit in geval van werkhervatting door de in de artikelen 3, 7 en 12 bedoelde arbeiders tijdens de periode van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Dit geldt tevens voor de werkloze met bedrijfstoelage die tijdelijk zijn stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage schorst om in een opleidingscentrum (erkend door Constructiv) bijkomende vorming te geven aan werkzoekenden en werknemers.

Article 23. Les cas particuliers qui ne peuvent être résolus conformément aux dispositions de la présente CCT sont soumis, par la partie la plus diligente, au Comité de gestion prévu à l'article 21 des statuts de Constructiv.

Quand il y a des problèmes au niveau de l'accès au régime "chômage avec complément d'entreprise", la partie la plus diligente peut porter cette problématique devant le bureau de conciliation de la Commission paritaire après l'épuisement de la procédure de conciliation au niveau local.

Chapitre 7 – Financement

Article 24. L'indemnité complémentaire est financée par la cotisation forfaitaire due à Constructiv (CCT du 3 juin 2004 fixant la cotisation forfaitaire due à Constructiv).

Chapitre 8 – Mesures spécifiques

Article 25. Il est recommandé à l'employeur qui, en application de l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, procède au remplacement d'un chômeur avec complément d'entreprise, d'engager, sauf motif valable, un jeune de moins de 26 ans.

Article 26. Il est interdit de mettre au travail des chômeurs avec complément d'entreprise dans les entreprises visées à l'article 1^{er} ou de les mettre à disposition de ces entreprises en tant qu'intérimaire.

Article 27. Par dérogation aux conditions d'octroi fixées aux chapitres 2, 3 et 4, Constructiv continuera à verser l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail par les ouvriers visés aux articles 3, 7 et 12 pendant la période de chômage avec complément d'entreprise.

Cela est également valable pour le chômeur avec complément d'entreprise qui suspend temporairement son régime de chômage avec complément d'entreprise pour dispenser une formation complémentaire dans un centre de formation (agrée par Constructiv) aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs.

De uitbetaling neemt in ieder geval een einde op het ogenblik dat de in de artikelen 3, 7 en 12 bedoelde arbeiders de wettelijke pensioenleeftijd bereiken.

Ingeval er, in strijd met het verbod, toch werkherhvatting zou zijn bij dezelfde werkgever die de arbeider heeft ontslagen om reden van werkloosheid met bedrijfstoeslag, vordert Constructiv van die werkgever de terugbetaling van de werkgeversbijdragen die op de doorbetaalde aanvullende vergoeding verschuldigd zijn.

Artikel 28. Bij werkloosheid met bedrijfstoeslag bedoeld in Hoofdstuk 3 van deze cao, kan Constructiv controleren of de betrokkene tijdens de periode van werkloosheid met bedrijfstoeslag blijft voldoen aan de voorwaarde dat hij ongeschikt is om zijn vroegere beroepsactiviteit voort te zetten. Ingeval een irreguliere werkherhvatting zou worden vastgesteld, kan het Beheerscomité bedoeld in artikel 21 van de statuten van Constructiv de toekenning van de aanvullende vergoeding herzien.

Hoofdstuk 9 – Geldigheidsduur

Artikel 29. Deze cao wordt gesloten voor een bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2021.

En tous cas, les versements prendront fin au moment où les ouvriers visés aux articles 3, 7 et 12 atteignent l'âge légal de la pension.

Au cas où, malgré l'interdiction, il y aurait une reprise de travail chez le même employeur qui a licencié l'ouvrier pour motif de chômage avec complément d'entreprise, Constructiv exige de cet employeur le remboursement des cotisations patronales dues sur l'indemnité complémentaire qu'il continue de payer.

Article 28. En cas de chômage avec complément d'entreprise visée au Chapitre 3 de la présente CCT, Constructiv peut contrôler si l'intéressé continue à satisfaire pendant la période de chômage avec complément d'entreprise à la condition qu'il est incapable de poursuivre son activité professionnelle antérieure. Lorsqu'une reprise de travail irrégulière est constatée, le Comité de gestion prévu à l'article 21 des statuts de Constructiv peut revoir l'octroi de l'indemnité complémentaire.

Chapitre 9 – Durée de validité

Article 29. La présente CCT est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et expire le 30 juin 2021.