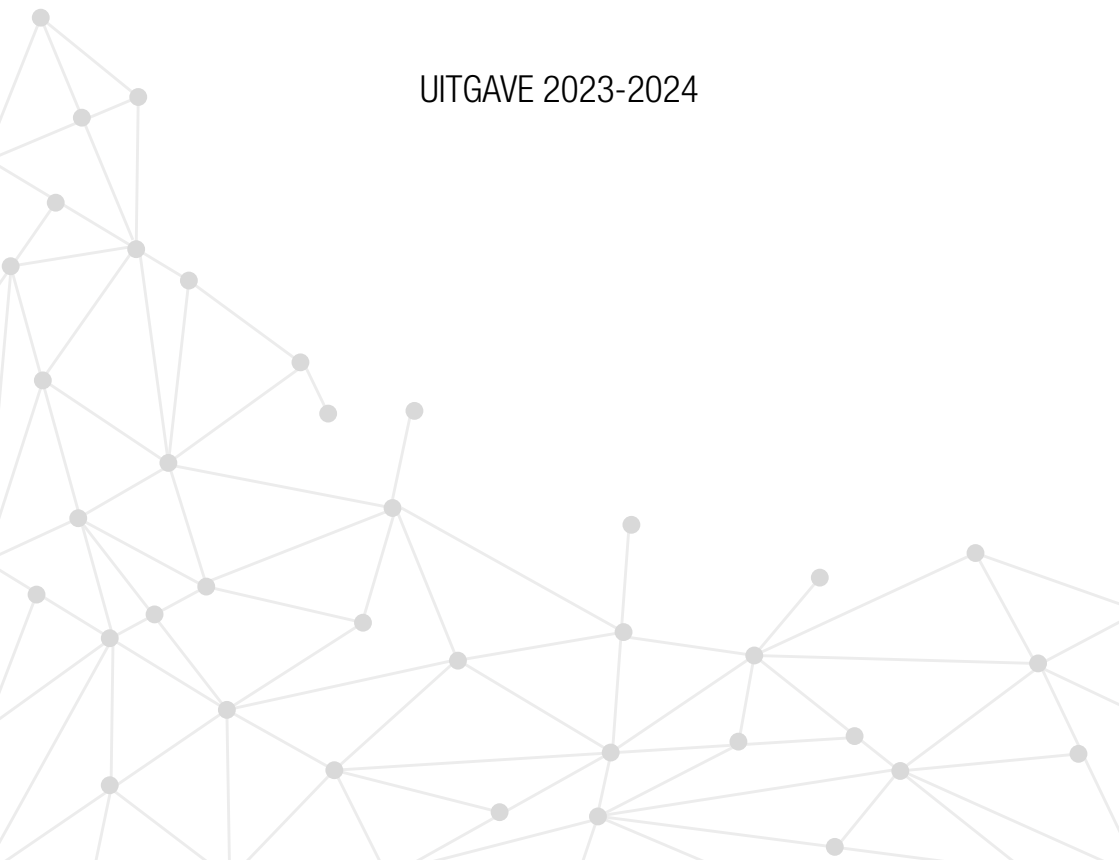


PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR HET KOETSWERK
PSC 149.02

AKKOORDEN EN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

UITGAVE 2023-2024



INHOUDSOPGAVE

000 Werkingssfeer

010 Paritaire subcomité voor het koetswerk

100 Verloning

111 Beroepenclassificatie

112 Loonvorming

115 Vergoeding aan leerlingen

120 Uurlonen

130 Eindejaarspremie (2022)

130 Eindejaarspremie (2024)

140 Koopkrachtpremie

150 Vervoerkosten (2022)

150 Vervoerkosten (2024)

160 Ecocheques

200 Arbeidstijd

210 Arbeidsduur

221 Ancienniteitverlof

225 Loopbaanverlof

230.1 SWT 60 jaar (2021-2023)

230.2 SWT Lange loopbaan – 40 jaar (2023)

230.3 SWT Lange loopbaan – 40 jaar (2024)

230.4 SWT Nachtarbeid & zwaar beroep (2023)

230.5 SWT Nachtarbeid & zwaar beroep (2024-2025)

- 230.6 SWT Zwaar beroep (2023)
- 230.7 SWT Zwaar beroep (2024-2025)
- 230.8 SWT Oudere mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen (2021-2023)
- 230.9 SWT Oudere mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen (2023)
- 230.10 SWT Oudere mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen (2024-2025)
- 231.1 Vrijstelling (2023-2024)
- 231.2 Vrijstelling (2023-2024)
- 231.3 Vrijstelling (2025-2026)
- 233 Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen
- 242 Nieuwe arbeidsregelingen
- 247 Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties

300 Arbeidsovereenkomsten

- 310 Kort verzuim
- 315 Carenzdag
- 317 Beschikbaarheid op de verblijfplaats
- 320 Opzegginstermijnen
- 330 Verlof om dwingende redenen
- 342 Tijdscrediet en loopbaanvermindering (2023)
- 342 Tijdscrediet en loopbaanvermindering (2024)
- 362 Meldingsplicht

400 Vorming en tewerkstelling

- 400 Vorming en opleiding
- 417 Databank en opleidingsCV
- 430 Werkbaar werk en instroom (2022)
- 430 Werkbaar werk en instroom (2023)
- 470 Non-discriminatie clausule
- 490 Outplacement (2022-2023)
- 490 Outplacement (2024-2025)

500 Sociaal overleg

- 510 Statuut van de vakbondsafvaardigingen
- 513 Erkenning van de representatieve functie
- 520 Vakbondsvorming
- 530 Werkzekerheid
- 550 Syndicale premie 2022

600 Bestaanszekerheid

- 610 Wijziging en coördinatie van de FBZ-statuten (2021-2022)
- 610 Wijziging en coördinatie van de FBZ-statuten (2023-2024)
- 620 FBZ-bijdrage
- 630 Sociaal sectoraal pensioenstelsel

700 Sociale programmatie

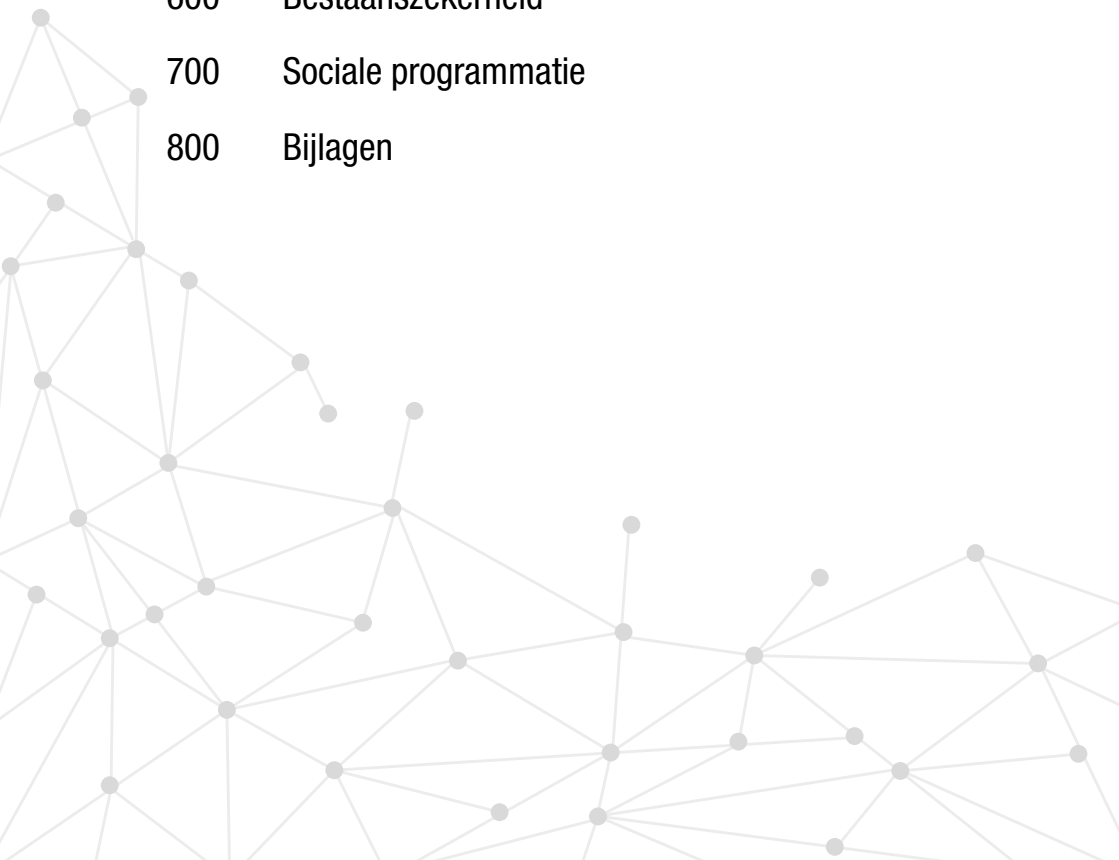
- 700 Nationaal akkoord 2023-2024

800 Bijlagen

- 810 Minimumuurlonen
- 820a Vervoerkosten - openbaar vervoer
- 820b Vervoerkosten - privé vervoer

INHOUDSOPGAVE

000	Werkingssfeer
100	Verloning
200	Arbeidstijd: week, jaar, loopbaan
300	Arbeidsovereenkomsten
400	Vorming en tewerkstelling
500	Sociaal overleg
600	Bestaanszekerheid
700	Sociale programmatie
800	Bijlagen



000 WERKINGSFEER

010 Paritaire subcomité voor het koetswerk



[0] K.B. 13.03.1985 B.S. 16.04.1985

[1] K.B. 24.10.2012 B.S. 13.12.2012

1. Inhoud:

Toepassingsgebied van het P.S.C. voor het koetswerk.

2. Duurtijd:

Vanaf 16 april 1985 voor onbepaalde duur.

TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1, punt 2

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten, de ondernemingen die, met uitsluiting van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine-en elektrische bouw of het Paritair Comité voor het garagebedrijf, zich hoofdzakelijk bezighouden met:

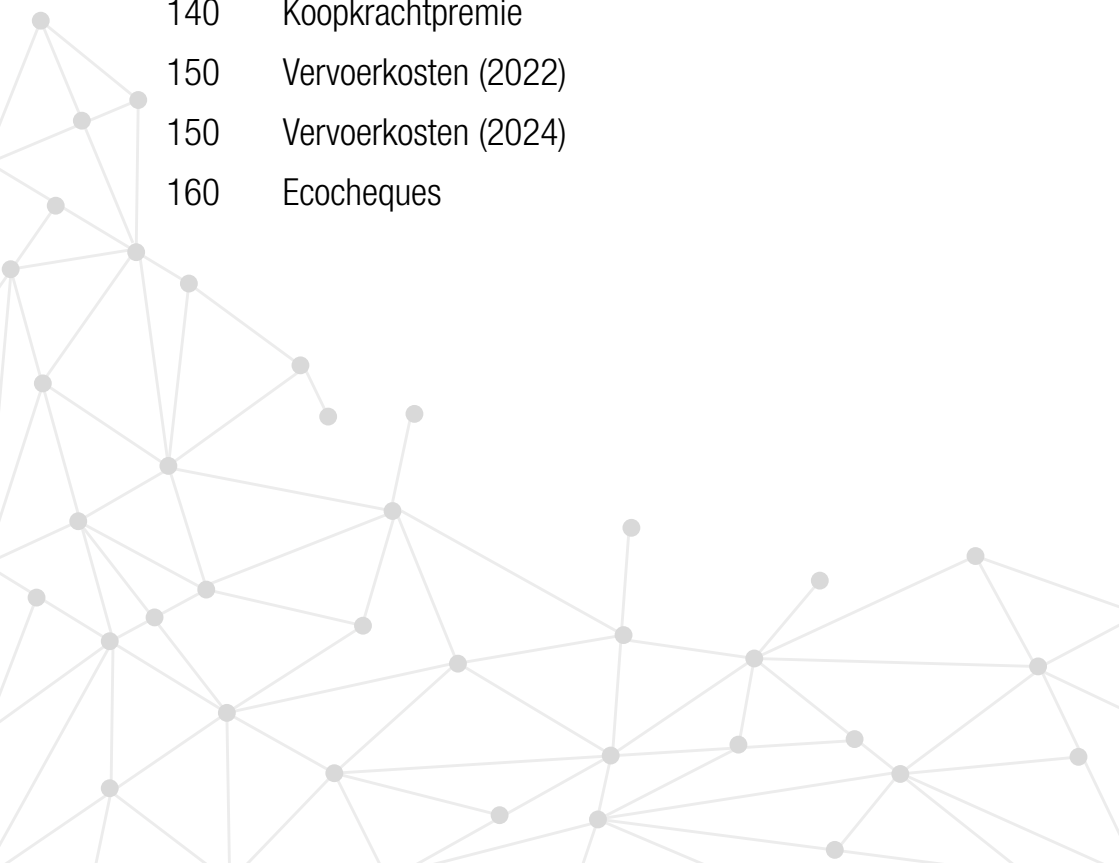
- a) de herstelling van plaatwerk en spuitwerk van het koetswerk van motorvoertuigen;
- b) de ombouw, de herstelling of het rechte van chassis van al dan niet gemotoriseerde wegvoertuigen;
- c) de constructie en de ombouw, in beperkte serie en buiten serie, van het koetswerk van al dan niet gemotoriseerde wegvoertuigen, van cabines, aanhangwagens en opleggers; onder beperkte serie en buiten serie moeten begrepen worden de vervaardiging op niet-industriële basis.

Het paritair subcomité is niet bevoegd voor de ondernemingen gelijkgesteld met ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, behalve als deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een handelsactiviteit.

100

VERLONING

111	Beroepenclassificatie
112	Loonvorming
115	Vergoeding aan leerlingen
120	Uurlonen (2022)
130	Eindejaarspremie (2022)
130	Eindejaarspremie (2024)
140	Koopkrachtpremie
150	Vervoerkosten (2022)
150	Vervoerkosten (2024)
160	Ecocheques



C.A.O.: 14/03/91

K.B.: 20/01/92

B.S.: 28/02/92

Registratiedatum: 27/05/91

Registratienummer: 27440/CO/149.2

Publicatie van registratie in het B.S.: 26/10/91

1. Inhoud:

- Beroepenclassificatie:
 - A.1. Hulpwerkman
 - A.2. Hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de onderneming)
 - B.1. Geoefende hulpwerkman
 - B.2. Geoefende hulpwerkman (6 maanden bedrijfsanciënniteit)
 - C. Geschoolde werkman 2e klasse
 - D. Geschoolde werkman 1e klasse
 - E. Werkman buiten categorie
- Verplichte vermelding van de klasse op de loonfiche (artikel 5)
- Artikel 12 van nationaal akkoord 2021-2022: Een werkgroep met experts functieclassificatie wordt opgericht die tegen 31 december 2024 werk maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 22/03/78

K.B.: 04/09/78

B.S.: 04/01/79

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1991 voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor het koetswerk.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden of de werksters.

HOOFDSTUK II - BEROEPENCLASSIFICATIE

Artikel 3

De werklieden tewerkgesteld in de in artikel 1 bedoelde ondernemingen worden in zeven categorieën ingedeeld, rekening houdend met de aard van de uitgevoerde werken, de vakbekwaamheid en de graad van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bij de uitvoering van de hun toevertrouwde werken of nog hun anciënniteit.

Worden beschouwd als:

A.1. Hulpwerkman:

De werkman die geen speciale kennis of bijzonder lichamelijke geschiktheid moet bezitten en die de eenvoudigste werken zonder speciale richtlijn en uitvoert.

A.2. Hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de onderneming):

De werkman die geen speciale kennis of bijzonder lichamelijke geschiktheid moet bezitten en die de eenvoudigste werken zonder speciale richtlijnen uitvoert en die 6 maanden anciënniteit heeft in de onderneming.

B.1. Geoefende hulpwerkman:

- de werkman die bekwaam is eenvoudige werken en doorgaans herhaalt de werken uit te voeren waarvoor slechts een vakopleiding uit gewoonte is vereist welke door een korte aanpassingsperiode wordt verworven;

- de herschoolde werkman die titularis is van een attest van de VDAB, FOREM of ORBEM, voor zover het een opleiding specifiek voor de sector betreft.

De verantwoordelijkheid van de geoefende hulpwerkman is strikt beperkt tot een gewoon elementair werk dat onder toezicht wordt uitgevoerd. De hulpwerkman die zware, vuile of ongezonde werken moet verrichten wordt met deze categorie gelijkgesteld.

B.2. Geoefende hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de categorie “geoefende hulpwerkman”):

Elke werkman meteen anciënniteit van 6 maanden in de categorie “B.1. Geoefende hulpwerkman”.

C. Geschoolde werkman 2e klasse:

- de werkman, die bekwaam is onder hogere leiding, beroepswerken uit te voeren, welke een door ervaring verkregen vakkennis vergen;

- de werkman die een theoretische vakopleiding heeft genoten, aangevuld door minstens één jaar vakpraktijk.

De geschoolde werkman van tweede klasse werkt niet zelfstandig en zijn verantwoordelijkheid is beperkt.

D. Geschoolde werkman 1e klasse:

De werkman die bekwaam is werken te verrichten welke een normale vakbekwaamheid en verscheiden jaren ervaring vereisen, zo mogelijk aangevuld door theoretische kennis welke onder meer in de avondschool kan worden opgedaan.

De verantwoordelijkheid gaat verder dan de afwerking van het opgedragen werken slaat op het geheel van het werk. Er wordt echter geen zelfstandige arbeid vereist.

E. Werkman buiten categorie:

De werkman die bekwaam is zelfstandig kwaliteitswerk uit te voeren dat een hogere graad van vakbekwaamheid, een technische opleiding verkregen in de vakschool of een ervaring door lange jaren praktijk vereist.

Hij dient een volledige zelfstandigheid bij de uitvoering van het werk te bezitten en moet zich van zijn verantwoordelijkheid bewust zijn en bovendien verantwoordelijkheidszin bezitten inzake ploegwerk.

Artikel 4

De werkman die geen theoretische opleiding heeft genoten wordt evenwel als geschoolde werkman 1e klasse of zelfs als werkman buiten categorie beschouwd, indien de uitvoering van werken, zoals voorzien in de bepaling van deze categorieën, volledig zelfstandig van hen worden geveerd.

Daarenboven kan de werkman die slechts volgens de richtlijnen onder het toezicht en de verantwoordelijkheid van een derde werkt niet op de hoogste kwalificatie aanspraak maken.

De categorieën aldus op nationaal vlak omschreven zijnde, wordt de eigenlijke classificatie van de tewerkgestelde werklieden (naargelang van het verrichte werk en op grond van de in de bepalingen opgenomen maatstaven) in de onderneming vastgesteld.

Artikel 5

Op iedere individuele loonfiche en loonafrekening, overhandigd aan de werkman, moet de juiste beroep en categorie, waartoe betrokkene hoort, vermeld worden. Iedere werkman behoort noodzakelijkerwijze tot één van de beroepen categorieën vermeld onder artikel 3.

Voor de vermelding volstaat het gebruik van de kenletter behorende bij iedere beroepencategorie: categorie "A.1." of "A.2." of "B.1." of "B.2." of "C." of "O." of "E.".

HOOFDSTUK III - GELDIGHEID

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 22 maart 1978, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de sectoren welke aan de metaal-, machine-en elektrische bouw verwant zijn, tot vaststelling van de beroepenclassificatie van de werklieden en de werksters tewerkgesteld in de koetswerkondernemingen welke onder dat comité ressorteren, algemeen verbindend verklaard bij koninklijkbesluit van 4 september 1978 (Belgisch Staatsblad van 4 januari 1979).

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1991 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor het koetswerk.

C.A.O.: 18/06/09

K.B.: 02/06/2010

B.S.: 06/08/2010

Registratiedatum: 14/09/09

Registratienummer: 94262/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 30.09.091

1. Inhoud:

Loonvorming:

- Vaststelling minimumuurlonen
- Loonspanning voor de minimumuurlonen
- Afronding van de uurlonen
- Indexkoppeling

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 08/07/03

K.B.: 23/06/04

BS: 30/08/04

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2009 voor onbepaalde duur.

112 LOONVORMING

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 JUNI 2009

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en de arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - LONEN

Artikel 2

De minimumuurlonen van de arbeiders tewerkgesteld in de bij artikel 1 bepaalde ondernemingen, worden vastgesteld door het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Artikel 3

Alle verhogingen of aanpassingen van de minimumuurlonen worden op het minimumuurloon van de hulpwerkman (spanning 100) toegepast en schommelen voor de andere categorieën volgens de hierna bepaalde loonspanning:

CATEGORIE	LOONSPANNING
A.1. Hulpwerkman	100 pct.
A.2. Hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de onderneming)	105 pct.
B.1. Geoefende hulpwerkman	111,5 pct.
B.2. Geoefende hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de categorie “geoefende hulpwerkman”)	116,5 pct.
C. Geschoolde werkman 2de klasse	122,5 pct.
D. Geschoolde werkman 1ste klasse	130 pct.
E. Werkman buiten categorie	140 pct.

HOOFDSTUK III - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN

Artikel 4

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijsen, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekend gemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Alle indexberekeningen worden uitgevoerd rekening houdend met de derde decimaal en afgerond tot op het honderdste, het halve honderdste wordt tot het hogere honderdste afgerond.

Artikel 5

Sinds 2005 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen telkens op 1 februari aangepast aan de reële index. De aanpassing wordt berekend door de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar te vergelijken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar.

HOOFDSTUK IV - AFRONDINGSREGELS

Artikel 6

Conform de wettelijke bepalingen, worden alle verhogingen of aanpassingen van de lonen berekend, rekening houdend met de vierde decimaal.

De uitkomst van deze verhogingen of aanpassingen van de lonen wordt afgerond tot op de dichtst bijgelegen eurocent.

Voorbeeld:

- € ...,0001 tot en met € ...,0049 wordt afgerond naar de lagere eurocent.

- € ...,0050 tot en met € ...,0099 wordt afgerond naar de hogere eurocent.

Artikel 7

Wanneer een verhoging samenvalt met een aanpassing, wordt de verhoging eerst toegepast.

HOOFDSTUK V - SLOTBEPALINGEN

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze betreffende de loonvorming, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk van 8 juli 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 juni 2004 (Belgisch Staatsblad van 30 augustus 2004).

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

K.B.: 20/02/95

B.S.: 19/04/54

1. Inhoud:

Leervergoeding.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

3. Duurtijd:

Vanaf 1 september 1994 voor onbepaalde duur.

115 VERGOEDING AAN LEERLINGEN

KONINKLIJK BESLUIT VAN 20 FEBRUARI 1995

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de patroons en de leerlingen die in toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst, een leerovereenkomst hebben gesloten in de ondernemingen die tot het ressort van het Paritair Subcomité voor het koetswerk behoren.

Artikel 2

De in artikel 1 bedoelde leerling heeft recht op een vergoeding waarvan het bedrag overeenstemt met een bepaald percentage van het minimumloon van hulpwerkman, zoals bepaald voor de ondernemingen die tot het ressort van het Paritair Subcomité voor het koetswerk behoren.

Het in het eerste lid bedoelde percentage wordt als volgt vastgesteld:

- 60% wanneer de leerling 15 of 16 jaar is;
- 70% wanneer de leerling 17 jaar is;
- 80% wanneer de leerling 18 jaar of ouder is.

Artikel 3

De in artikel 2 bedoelde vergoeding wordt uitgekeerd voor alle uren die als leertijd in de onderneming worden doorgebracht.

Artikel 4

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 september 1994.

C.A.O.: 02/12/2022

Neerlegging: 07/12/2022

Registratiedatum: 26/01/2022

Registratienummer: 169729/CO/149.02

1. Inhoud:

Uurlonen

- Vaststelling van de minimumuurlonen
- Indexkoppeling
- Minimumuurlonen bijgewerkt in de bijlage van de brochure

2. Vervanging van C.A.O.:

C.A.O.: 26/06/2019

K.B.: 11/11/2019

B.S.: 05/12/2019

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

120 UURLONEN (2022)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 DECEMBER 2021

In uitvoering van artikel 4 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - LONEN

Artikel 2 - Minimumuurlonen

De minimumuurlonen die op 1 februari 2021 werden geïndexeerd op basis van het referentie-indexcijfer 107,86 (januari 2021), worden op 1 januari 2022 met 0,4% verhoogd.

De minimumuurlonen van toepassing vanaf 1 januari 2022 zijn:

CATEGORIEËN		SPANNING	38U/WEEK
			01/01/2022 - €
A.1.	Hulpwerkman	100	13,06
A.2.	Hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de onderneming)	105	13,71
B.1.	Geoefende hulpwerkman	111,5	14,56
B.2.	Geoefende hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de categorie “geoefende hulpwerkman”)	116,5	15,21
C.	Geschoolde 2° Klasse	122,5	16,00
D.	Geschoolde 1° Klasse	130	16,98
E.	Buiten categorie	140	18,28

Artikel 3 – Werkelijk betaalde lonen

De werkelijk betaalde uurlonen die op 1 februari 2021 werden geïndexeerd op basis van het referentie-indexcijfer 107,86 (januari 2021), worden op 1 januari 2022 met 0,4% verhoogd.

In afwijking van het eerste lid, kan de beschikbare loonmarge van 0,4% op een alternatieve manier worden ingevuld via een ondernemingsenveloppe, zoals bepaald in artikel 5 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK III – KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN

Artikel 4

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen van kracht op 1 januari 2022 schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK III - GELDIGHEID

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 26 juni 2019, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd op 30 juli 2019 onder het nummer 153.152/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 november 2019 (BS 5 december 2019).

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2023.

C.A.O.: 01/02/2022

Neerlegging: 25/02/2022

Registratiedatum: 07/06/2022

Registratienummer: 173236/CO/149.02

1. Inhoud: Eindejaarspremie:

- Bedrag: 8,33% van het brutoloon
- Referteperiode: 1 januari - 31 december
- Betaalperiode: met loonafrekening van december

Pro rata:

- minder dan 1 jaar dienst op 31.12;
- einde contract van bepaalde duur, contract voor een duidelijk omschreven werk of vervangingsovereenkomst van minimum 3 maanden;
- pensioen en brugpensioen en overlijden: voor 30 juni: 8,33% van het brutoloon uitbetaald gedurende de 6 maanden vóór het vertrek - na 30 juni: 8,33% van het brutoloon uitbetaald gedurende de 12 maanden vóór het vertrek.

Verlies van het recht: ontslag door arbeider (< 3 jaar anciënniteit in de onderneming) of om dringende reden.

Gelijkstellingen: zwangerschapsverlof, bevallingsrust, geboorte-verlof, de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof voor medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof worden gelijkgesteld met effectieve prestaties. De gelijkstelling van de ziekteperiodes, de periode voor ongevallen van gemeen recht en arbeidsongevallen is beperkt tot 120 werkdagen en wat betreft de tijdelijke werkloosheid is deze gelijkstelling beperkt tot 150 werkdagen.

2. Vervanging van C.A.O.:

C.A.O.: 12/09/2019

K.B.: 06/09/2020

B.S.: 16/09/2020

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

130 EINDEJAARSPREMIE (2022)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 1 FEBRUARI 2022

In uitvoering van artikel 10 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2022.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden wordt, samen met de loonafrekening van de maand december van de referteperiode, door de werkgevers een eindejaarspremie betaald aan.

Artikel 3

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt vastgesteld op 8,33 pct. van het effectieve brutoloon, uitbetaald aan 100 pct. tijdens de referteperiode en aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Artikel 4

Voor de toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dient onder “referteperiode” te worden verstaan: het beschouwde kalenderjaar.

Artikel 5

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden volgende periodes van schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- zwangerschapsverlof, bevallingsrust en geboorte-verlof;
- ziekte, beroepsziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval en tijdelijke werkloosheid (ook schoolverlaters in hun wachtperiode).

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden, vanaf 1 januari 2020, de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof voor medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Per referteperiode wordt de gelijkstelling voor periodes van ziekte, beroepsziekte, ongeval van gemeen recht en arbeidsongeval samen evenwel begrensd tot honderdtwintig arbeidsdagen afwezigheid.

Voor de periodes van tijdelijke werkloosheid wordt de gelijkstelling begrensd tot honderdvijftig arbeidsdagen afwezigheid per referteperiode.

In de berekening van de honderdvijftig dagen wordt geen rekening gehouden met de schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor de werkgever gehouden is tot betaling van het loon aan 100 pct., noch met de tweede week gewaarborgd weekloon bij ziekte, noch met de jaarlijkse vakantiedagen.

Het fictief loon dat in aanmerking genomen wordt voor de gelijkgestelde dagen, wordt berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 en haar wijzigingen tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Artikel 6

In geval van pensioen of stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vóór 30 juni van de referteperiode, is de eindejaarspremie gelijk aan het percentage voorzien bij artikel 3, van de brutolonen uitbetaald tijdens de laatste zes maanden voor het vertrek.

In geval van pensioen of stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na 30 juni van de referteperiode, is de eindejaarspremie gelijk aan het percentage voorzien bij artikel 3, van de brutolonen uitbetaald tijdens de laatste twaalf maanden voor het vertrek.

Artikel 7

In geval van overlijden van de arbeider, wordt de eindejaarspremie uitbetaald aan de rechthebbenden, volgens de modaliteiten bepaald in artikel 6.

Artikel 8

§1. Er wordt een pro rata eindejaarspremie betaald naar rata van de geleverde en gelijkgestelde perioden tijdens de referteperiode, ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, behalve indien:

- de arbeider ontslagen wordt wegens een dringende reden in zijn hoofd;
- de arbeider ontslag neemt en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een anciënniteit van minder dan 3 jaar heeft in de onderneming.

In toepassing van deze paragraaf wordt de pro rata eindejaarspremie betaald ten laatste gedurende de maand die volgt op deze tijdens dewelke de gebeurtenis zich heeft voorgedaan.

Ook de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding geeft recht op een pro rata eindejaarspremie.

§2. De arbeiders met een contract van bepaalde duur, of voor duidelijk omschreven werk, of een vervangingsovereenkomst hebben eveneens recht op een pro rata eindejaarspremie.

Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Voor deze gevallen geldt de normale referteperiode niet. Wanneer het een contract van meer dan een jaar betreft, wordt per jaar een eindejaarspremie betaald, op basis van de dat jaar geleverde prestaties en waarbij de laatste afrekening ten laatste gebeurt op het ogenblik van het verlaten van de onderneming.

Artikel 9

Deze eindejaarspremie mag niet worden gecumu-leerd met de eindejaarsvoordelen welke eventueel op het vlak van de onderneming bestaan en die voordeliger zijn.

HOOFDSTUK III - SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 januari 2022, de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 154.726/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 2020 (BS 16 van september 2020).

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 30/11/2023

Registratiedatum: 12/12/2023

Registratienummer: 184481/CO/149.02

1. Inhoud: Eindejaarspremie:

- Bedrag: 8,33% van het brutoloon
- Referteperiode: 1 januari - 31 december
- Betaalperiode: met loonafrekening van december

Pro rata:

- minder dan 1 jaar dienst op 31.12;
- einde contract van bepaalde duur, contract voor een duidelijk omschreven werk of vervangingsovereenkomst van minimum 3 maanden;
- pensioen en brugpensioen en overlijden: voor 30 juni: 8,33% van het brutoloon uitbetaald gedurende de 6 maanden vóór het vertrek - na 30 juni: 8,33% van het brutoloon uitbetaald gedurende de 12 maanden vóór het vertrek.

Verlies van het recht: ontslag door arbeider (< 3 jaar anciënniteit in de onderneming) of om dringende reden.

Gelijkstellingen: zwangerschapsverlof, bevallingsrust, geboorte-verlof, de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof voor medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof worden gelijkgesteld met effectieve prestaties. De gelijkstelling van de ziekteperiodes, de periode voor ongevallen van gemeen recht en arbeidsongevallen is beperkt tot 120 werkdagen en wat betreft de tijdelijke werkloosheid is deze gelijkstelling beperkt tot 150 werkdagen.

2. Vervanging van C.A.O.:

C.A.O.: 28/03/2023

K.B.: 21/07/2023

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

In uitvoering van artikel 6 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 23 oktober 2023.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

Onverminderd de in de ondernemingen bestaan-de voordeliger toestanden wordt, samen met de loonafrekening van de maand december van de referteperiode, door de werkgevers een eindejaarspremie betaald.

Jobstudenten zijn vanaf 1 januari 2024 uitgesloten uit het toepassingsgebied.

Artikel 3

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt vastgesteld op 8,33 pct. van het effectieve brutoloon, uitbetaald aan 100 pct. tijdens de referteperiode en aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Artikel 4

Voor de toepassing van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dient onder “referteperiode” te worden verstaan: het beschouwde kalenderjaar.

Artikel 5

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden volgende periodes van schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- zwangerschapsverlof, bevallingsrust en geboorte-verlof;

- ziekte, beroepsziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval en tijdelijke werkloosheid (ook schoolverlaters in hun wachtperiode).

Voor de berekening van de eindejaarspremie worden, vanaf 1 januari 2020, de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof voor medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Per referteperiode wordt de gelijkstelling voor periodes van ziekte, beroepsziekte, ongeval van gemeen recht en arbeidsongeval samen evenwel begrensd tot honderd twintig arbeidsdagen afwezigheid.

Voor de periodes van tijdelijke werkloosheid wordt de gelijkstelling begrensd tot honderd twintig arbeidsdagen afwezigheid per referteperiode.

In de berekening van de honderd twintig dagen wordt geen rekening gehouden met de schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor de werkgever gehouden is tot betaling van het loon aan 100 pct., noch met de tweede week gewaarborgd weekloon bij ziekte, noch met de jaarlijkse vakantiedagen.

Het fictief loon dat in aanmerking genomen wordt voor de gelijkgestelde dagen, wordt berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 en haar wijzigingen tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Artikel 6

In geval van pensioen of stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vóór 30 juni van de referteperiode, is de eindejaarspremie gelijk aan het percentage voorzien bij artikel 3, van de brutolonen uitbetaald tijdens de laatste zes maanden voor het vertrek.

In geval van pensioen of stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage na 30 juni van de referteperiode, is de eindejaarspremie gelijk aan het percentage voorzien bij artikel 3, van de brutolonen uitbetaald tijdens de laatste twaalf maanden voor het vertrek.

Artikel 7

In geval van overlijden van de arbeider, wordt de eindejaarspremie uitbetaald aan de rechthebbenden, volgens de modaliteiten bepaald in artikel 6.

Artikel 8

§1. Er wordt een pro rata eindejaarspremie betaald naar rata van de geleverde en gelijkgestelde perioden tijdens de referteperiode, ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, behalve indien:

- de arbeider ontslagen wordt wegens een dringende reden in zijn hoofd;
- de arbeider ontslag neemt en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een anciënniteit van minder dan 3 jaar heeft in de onderneming.

In toepassing van deze paragraaf wordt de pro rata eindejaarspremie betaald ten laatste gedurende de maand die volgt op deze tijdens dewelke de gebeurtenis zich heeft voorgedaan.

Ook de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding geeft recht op een pro rata eindejaarspremie.

§2. De arbeiders met een contract van bepaalde duur, of voor duidelijk omschreven werk, of een vervangingsovereenkomst hebben eveneens recht op een pro rata eindejaarspremie.

Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Voor deze gevallen geldt de normale referteperiode niet. Wanneer het een contract van meer dan een jaar betreft, wordt per jaar een eindejaarspremie betaald, op basis van de dat jaar geleverde prestaties en waarbij de laatste afrekening ten laatste gebeurt op het ogenblik van het verlaten van de onderneming.

Artikel 9

Deze eindejaarspremie mag niet worden gecumuleerd met de eindejaarsvoordelen welke eventueel op het vlak van de onderneming bestaan en die voordeliger zijn.

HOOFDSTUK III - SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 januari 2024, de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2023 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 179.394/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juli 2023 (BS 18 augustus 2023).

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 30/11/2023

Registratiedatum: 12/12/2023

Registratienummer: 184486/CO/149.02

1. Inhoud:

Voorwaarden:

Vergelijking bedrijfswinst (code 9901) in 2022 met gemiddelde bedrijfswinst van de vijf voorgaande jaren (2017-2021)

Bedragen:

- Premie van € 200 indien stijging met 15%
- Premie van € 300 indien stijging met 30%
- Premie van € 450 indien stijging met 60%

Modaliteiten:

- Minstens 60 dagen effectief gewerkt (tot 30 dagen gelijkgesteld)
- In dienst op 30-11-2023
- Pro rata op basis van arbeidsregime
- Ook voor uitzendkrachten
- Mogelijkheid tot overeenkomst van hogere premie op ondernemingsniveau tot 30-11-2023
- Micro ondernemingen

2. Duurtijd:

Van 23 oktober 2023 tot 31 december 2023

140 KOOPKRACHTPREMIE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2023

In uitvoering van artikel 4 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 23 oktober 2023.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – VOORWERP

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de toekenning van een koopkrachtpremie zoals bepaald in artikel 19quinquies, §5, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 23 april 2023 (Belgisch Staatsblad van 28 april 2023). Zij legt de voorwaarden vast die van toepassing zijn voor de toekenning van de koopkrachtpremie.

Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

HOOFDSTUK III – BEGRIPPEN, BEDRAGEN, PLAFOND EN TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 3

§1. Begrippen

Overeenkomstig de hogervermelde wetgeving wordt in ondernemingen die in 2022 een hoge of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald, een eenmalige koopkrachtpremie toegekend in de vorm van consumptiecheques.

De begrippen “hoge winst in 2022” en “uitzonderlijk hoge winst in 2022”, zoals toegevoegd in artikel 19quinquies van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals gewijzigd door het KB van 23 april 2023 worden als volgt gedefinieerd.

Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 15% t.a.v. het gemiddelde bedrijfsresultaat (code 9901) over de periode 2017-2021.
- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 30% t.a.v. het gemiddelde bedrijfsresultaat (code 9901) over de periode 2017-2021.

Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarde wordt voldaan:

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 60% t.a.v. het gemiddelde bedrijfsresultaat over de periode 2017-2021.

De som van de operationele bedrijfsresultaten in de voormelde periode 2017-2021 wordt steeds gedeeld door de aantal beschikbare jaarrekeningen om het gemiddelde bedrijfsresultaat te berekenen.

De definities van hoge winst en uitzonderlijk hoge winst zijn enkel van toepassing op dit akkoord.

§2. Bedragen

Indien een onderneming in 2022 een hoge winst heeft behaald, zoals bepaald in hoger vermeld artikel 3, §1, 3e lid, 1ste streepje van deze CAO, bedraagt de koopkrachtpremie per arbeider:

- € 200

Indien een onderneming in 2022 een hoge winst heeft behaald, zoals bepaald in hoger vermeld artikel 3, §1; 3de lid, 2de streepje van deze CAO, bedraagt de koopkrachtpremie per arbeider:

- € 300

Indien een onderneming in 2022 een uitzonderlijk hoge winst heeft behaald, zoals bepaald in hogervermeld artikel 3, §1, 4e lid, bedraagt de koopkrachtpremie per arbeider € 450.

§3. Plafond

De totale kost van de koopkrachtpremies toegekend aan alle werknemers kan niet hoger zijn dan 15% van de winst na belastingen (code 9904) van de onderneming in 2022.

Bij het einde van het boekjaar op 1 juli telt de jaarrekening van het boekjaar dat eindigt in 2022.

Bij overschrijding van het plafond wordt het beschikbare bedrag van de koopkrachtpremies geproratiséerd onder de gerechtigden.

§4. Toekenningsmodaliteiten

Onder de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kent elke onderneming een koopkrachtpremie toe aan haar arbeiders.

De koopkrachtpremie wordt toegekend op een papieren drager (cheques) of in elektronische vorm.

De koopkrachtpremie wordt op dezelfde wijze toegekend aan uitzendkrachten op basis van de hierboven vermelde modaliteiten.

Micro-ondernemingen (ondernemingen die geen jaarrekening neerleggen) bezorgen een boekhoudkundig attest op vraag van de werknemer. Het paritair comité neemt initiatief om de betreffende werkgevers te informeren.

De premie wordt toegekend aan de arbeiders op basis van onderstaande modaliteiten:

- Om gerechtigd te zijn op de premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2023. De uitzendkracht moet niet noodzakelijk in dienst zijn op deze datum, maar moet minstens één dag prestaties geleverd hebben in november 2023.
- Minstens 60 effectieve werkdagen gepresteerd te hebben in 2023 waarvan maximum 30 gelijkgestelde dagen (de dagen tijdelijke werkloosheid en gewaarborgd loon). Een dag die werd begonnen, wordt als effectief gepresteerd beschouwd.
- De premie is pro rata uitbetaald volgens het arbeidsregime

Op ondernemingsniveau kan een betere regeling bedongen worden (met een maximum van 750 €) uiterlijk op 30 november 2023. Het recht op een verhoogde premie ontstaat op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of een schriftelijke individuele overeenkomst in de ondernemingen zonder syndicale delegatie.

De door de onderneming reeds toegekende koopkrachtpremie kan in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.

Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende koopkrachtpremie mag niet meer bedragen dan € 750 euro per werknemer.

Bij gebreke aan cao op ondernemingsvlak op 30 november 2023 is de sectorale regeling van toepassing.

In geval van fusie of overname tellen we de codes 9901 en 9904 van de verschillende entiteiten op. Bij gebrek aan gegevens voor één van de entiteiten (micro-ondernemingen, het niet bestaan, aankoop van een activiteitenbranche enz) worden enkel de gegevens van de overnemer in rekening gebracht.

De voorwaarden worden getoetst op niveau van de juridische entiteit.

Artikel 4 - Besteding en geldigheid

§1. De koopkrachtpremie mag alleen gebruikt worden voor:

De betaling van en eenmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding; en

De aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de lijst bij cao nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques.

§2. De geldigheid van de koopkrachtpremie is beperkt tot 31 december 2024. Dit is de uiterste datum waarop de werknemer de koopkrachtpremie kan besteden.

HOOFDSTUK IV – UITREIKINGSDATUM EN TERBESCHIKKINGSTELLINGSDATUM

Artikel 5

Uiterlijk op 31 december 2023 kennen de ondernemingen een eenmalige koopkrachtpremie toe.

HOOFDSTUK V – INWERKINGTREDING EN GELDIGHEID

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 23 oktober 2023 tot 31 december 2023.

C.A.O.: 01/02/2022

Neerlegging: 25/02/2022

Registratiedatum: 07/06/2022

Registratienummer: 173243/CO/149.02

1. Inhoud:

Werkgeverstussenkomst in de vervoerkosten:

- Vervoer per spoor of elk ander gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel: tussenkomst van 80% van de prijs van de treinkaart of elk ander gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel;
- Privé vervoer: tussenkomst van de werkgever = werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS aan 60% gedeeld door 5 (dagvergoeding), gedeeld door 5 (dagvergoeding);
- Een fietsvergoeding van € 0,20 per afgelegde kilometer (vanaf 1 juli 2022), voor maximaal 40 km per dag, met minimaal een vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer. Boven de 40 km per dag blijft de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer van toepassing.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 12/09/2019

K.B.: 17/09/2020

B.S.: 05/11/2020

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2022 voor onbepaalde duur.

150

VERVOERKOSTEN (2022)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 1 FEBRUARI 2022

In uitvoering van artikel 11 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2022.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 3

De bepalingen van onderhavige overeenkomst zijn alleen toepasselijk indien de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden ten minste 1 kilometer bedragen.

Vanaf 1 juli 2020 wordt deze minimumvereiste van 1 kilometer opgeheven.

HOOFDSTUK II – GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER

Afdeling 1 – Vervoer per spoor

Artikel 4

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met de trein, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 80% van de totale kost van het vervoersbewijs.

De werkgever sluit ten laatste op 1 oktober 2019 een derdebetalersovereenkomst met de NMBS.

Afdeling 2 – Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer

Artikel 5

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met een ander gemeenschappelijk openbaar vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 80% van de totale kost van het vervoersbewijs.

Artikel 6

De modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers ten gunste van de arbeiders die dit type van vervoer gebruiken, worden vastgesteld als volgt:

- De arbeider legt aan de werkgever een ondertekende verklaring voor, waarbij verzekerd wordt dat hij gewoonlijk een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd en preciseert het aantal effectief afgelegde kilometers.
- Hij waakt erover in de kortst mogelijke tijd alle wijzigingen in deze toestand te signaleren.
- De werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de hierboven bedoelde verklaring nagaan.

Afdeling 3 – Gemengde openbare vervoermiddelen

Artikel 7

Wanneer de arbeider verschillende openbare gemeenschappelijke vervoermiddelen gebruikt, heeft hij recht op dezelfde vergoeding zoals bepaald in artikel 4 en 5 van onderhavige overeenkomst voor de afstand die overeenstemt met de som van de afstanden van de verschillende vervoermiddelen.

HOOFDSTUK III – PRIVÉ-VERVOER

Artikel 8

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet, heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Artikel 9

Deze dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5.

Artikel 10

Deze dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Artikel 11

§1. Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de volledige afstand, met de fiets verplaatst, wordt door de werkgever vanaf 1 juli 2022 een fietsvergoeding van € 0,20 voorzien voor elke effectief afgelegde kilometer met een maximum van 40 km (heen en terug) per arbeidsdag.

§2. De fietsvergoeding, zoals opgenomen in §1 kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

§3. Boven de 40 kilometer per arbeidsdag blijft de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, van toepassing.

§4. De werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maakt zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding. De praktische modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

§5. De arbeider legt aan zijn werkgever een ondertekende verklaring voor waarin hij verklaart dat hij bij de verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maakt van de fiets. Hij deelt iedere wijziging van deze toestand zo spoedig mogelijk mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

HOOFDSTUK IV – BETALINGSMODALITEITEN

Artikel 12

De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten wordt maandelijks betaald voor het vervoerbewijs met geldigheid voor één maand, en éénmaal per week voor de vervoer-bewijzen met geldigheid van één week.

Artikel 13

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten per spoor wordt betaald tegen indiening van het speciaal getuigschrift voor de sociale abonnementen afgeleverd door de NMBS.

De bijdrage van de werkgevers in de kosten voor het vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, wordt betaald tegen overhandiging van het vervoerbewijs afgeleverd door deze maatschappijen.

Artikel 14

De werkgever komt tussen in de kosten veroorzaakt door de andere vervoermiddelen op voorwaarde dat de arbeider het bewijs levert van de werkelijk afgelegde afstand.

Indien de arbeider dit bewijs niet kan leveren, wordt de berekening, in gemeen akkoord tussen de partijen, afzonderlijk in iedere onderneming opgemaakt, rekening houdende met de plaatselijke bijzonderheden.

De arbeider mag niet weigeren het(de) eventueel(ele) vervoerbewijs(zen) of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

Artikel 15

De vergoedingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn minimumvergoedingen voor de sector. Gunstiger ondernemingsregelingen blijven onverminderd van toepassing.

HOOFDSTUK V – SPECIFIEKE BEPALINGEN

Afdeling 1 – Verplaatsing naar opleiding

Artikel 16

Indien een arbeider zich verplaatst naar een vormingscursus, heeft hij recht op de bepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst, afhankelijk van het door de arbeider gebruikte vervoermiddel.

Afdeling 2 – Verplaatsing voor leerlingen

Artikel 17

Een leerling die zich van thuis naar het werk verplaatst, heeft recht op de bepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst, afhankelijk van het door de leerling gebruikte vervoermiddel.

Afdeling 3 – Verplaatsing naar een competentietest

Artikel 18

Wanneer de arbeider zich met om het even welk vervoermiddel verplaatst om een competentietest voor een ervaringsbewijs af te leggen heeft hij recht op terugbetaling van de vervoerskosten door de werkgever zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst, afhankelijk van het door de arbeider gebruikte vervoermiddel. Deze terugbetaling geldt zowel voor het afleggen van de 1ste competentietest als voor het afleggen van de herkansing.

Afdeling 4 – Verplaatsing naar een outplacementbegeleiding

Artikel 19

Wanneer de arbeider zich met om het even welk vervoermiddel verplaatst naar een outplacementbegeleiding, heeft hij recht op terugbetaling van de vervoerkosten door de werkgever zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst, afhankelijk van het door de arbeider gebruikte vervoermiddel.

Afdeling 5 – Voertuig van de werkgever

Artikel 20

Wanneer de werkgever een voertuig ter beschikking stelt aan de arbeider voor verplaatsingen naar de werkplaats of naar een vormingscursus, zijn de vervoerkosten zoals bepaald in de hoofdstukken II en III en artikel 14 van onderhavige overeenkomst niet van toepassing.

HOOFDSTUK VI – SLOTBEPALINGEN

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de vervoerkosten van 12 september 2019 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 154.965/CO149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 september 2020 (BS van 5 november 2020).

Artikel 22

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2022 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Artikel 23

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering en aan de ondertekenende organisaties.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE VERVOERSKOSTEN VAN 1 FEBRUARI 2022

IN UITVOERING VAN HOOFDSTUK III

De dagvergoedingen worden op 1 februari 2021 als volgt vastgelegd:

AANTAL KM	DAGELIJKSE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS (5D./WEEK)	AANTAL KM	DAGELIJKSE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS (5D./WEEK)	AANTAL KM	DAGELIJKSE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS (5D./WEEK)
1	1,12	24	3,69	91-95	9,67
2	1,25	25	3,76	96-100	9,93
3	1,40	26	3,92	101-105	10,28
4	1,50	27	3,98	106-110	10,69
5	1,62	28	4,05	111-115	11,09
6	1,73	29	4,21	116-120	11,50
7	1,79	30	4,31	121-125	11,74
8	1,91	31-33	4,48	126-130	12,11
9	2,01	34-36	4,84	131-135	12,52
10	2,11	37-39	5,16	136-140	12,78
11	2,24	40-42	5,48	141-145	13,33
12	2,34	43-45	5,78	146-150	13,82
13	2,45	46-48	6,17	151-155	13,82
14	2,57	49-51	6,43	156-160	14,33
15	2,67	52-54	6,65	161-165	14,61
16	2,77	55-57	6,89	166-170	14,86
17	2,87	58-60	7,18	171-175	15,38
18	3,00	61-65	7,45	176-180	15,64
19	3,13	66-70	7,83	181-185	16,18
20	3,26	71-75	8,08	186-190	16,43
21	3,34	76-80	8,59	191-195	16,68
22	3,45	81-85	8,88	196-200	17,23
23	3,59	86-90	9,24		

C.A.O.: 23/10/2023

1. Inhoud:

Werkgeverstussenkomst in de vervoerkosten:

- Vervoer per spoor of elk ander gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel: tussenkomst van 80% van de prijs van de treinkaart of elk ander gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel;
- Privé vervoer: tussenkomst van de werkgever = werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS aan 60% gedeeld door 5 (dagvergoeding), gedeeld door 5 (dagvergoeding);
- Een fietsvergoeding van € 0,27 per afgelegde kilometer (vanaf 1 juli 2024), voor maximaal 40 km per dag, met minimaal een vergoeding gelijk aan de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer. Boven de 40 km per dag blijft de tussenkomst van de werkgever in het privévervoer van toepassing.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 01/02/2022

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2024 voor onbepaalde duur

150

VERVOERKOSTEN (2024)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2023

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 3

De bepalingen van onderhavige overeenkomst zijn alleen toepasselijk indien de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden ten minste 1 kilometer bedragen.

Vanaf 1 juli 2020 wordt deze minimumvereiste van 1 kilometer opgeheven.

HOOFDSTUK II – GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER

Afdeling 1 – Vervoer per spoor

Artikel 4

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met de trein, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 80 pct. van de totale kost van het vervoersbewijs.

De werkgever sluit ten laatste op 1 oktober 2019 een derdebetalersovereenkomst met de NMBS.

Afdeling 2 – Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer

Artikel 5

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met een ander gemeenschappelijk openbaar vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 80 pct. van de totale kost van het vervoersbewijs.

Artikel 6

De modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers ten gunste van de arbeiders die dit type van vervoer gebruiken, worden vastgesteld als volgt:

- De arbeider legt aan de werkgever een ondertekende verklaring voor, waarbij verzekerd wordt dat hij gewoonlijk een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd en preciseert het aantal effectief afgelegde kilometers;
- Hij waakt erover in de kortst mogelijke tijd alle wijzigingen in deze toestand te signaleren;
- De werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de hierboven bedoelde verklaring nagaan.

Afdeling 3 – Gemengde openbare vervoermiddelen

Artikel 7

Wanneer de arbeider verschillende openbare gemeenschappelijke vervoermiddelen gebruikt, heeft hij recht op dezelfde vergoeding zoals bepaald in artikel 4 en 5 van onderhavige overeenkomst voor de afstand die overeenstemt met de som van de afstanden van de verschillende vervoermiddelen.

HOOFDSTUK III – PRIVÉ-VERVOER

Artikel 8

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet, heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Artikel 9

Deze dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5.

Artikel 10

Deze dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Artikel 11

Art. 11. §1. Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de volledige afstand, met de fiets verplaatst, wordt door de werkgever vanaf 1 juli 2024 een fietsvergoeding van 0,27 EUR voorzien voor elke effectief afgelegde kilometer met een maximum van 40 km (heen en terug) per arbeidsdag.

§2. De fietsvergoeding, zoals opgenomen in §1, kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

§3. Boven de 40 kilometer per arbeidsdag blijft de dagvergoeding gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, van toepassing.

§4. De werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maakt zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding. De praktische modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

§5. De arbeider legt aan zijn werkgever een ondertekende verklaring voor waarin hij verklaart dat hij bij de verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maakt van de fiets. Hij deelt iedere wijziging van deze toestand zo spoedig mogelijk mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

HOOFDSTUK IV – BETALINGSMODALITEITEN

Artikel 12

De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten wordt maandelijks betaald voor het vervoerbewijs met geldigheid voor één maand, en éénmaal per week voor de vervoer-bewijzen met geldigheid van één week.

Artikel 13

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten per spoor wordt betaald tegen indiening van het speciaal getuigschrift voor de sociale abonnementen afgeleverd door de NMBS.

De bijdrage van de werkgevers in de kosten voor het vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, wordt betaald tegen overhandiging van het vervoerbewijs afgeleverd door deze maatschappijen.

Artikel 14

De werkgever komt tussen in de kosten veroorzaakt door de andere vervoermiddelen op voorwaarde dat de arbeider het bewijs levert van de werkelijk afgelegde afstand.

Indien de arbeider dit bewijs niet kan leveren, wordt de berekening, in gemeen akkoord tussen de partijen, afzonderlijk in iedere onderneming opgemaakt, rekening houdende met de plaatselijke bijzonderheden.

De arbeider mag niet weigeren het(de) eventueel(ele) vervoerbewijs(zen) of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

Artikel 15

De vergoedingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn minimumvergoedingen voor de sector. Gunstiger ondernemingsregelingen blijven onverminderd van toepassing.

HOOFDSTUK V – SPECIFIEKE BEPALINGEN

Afdeling 1 – Verplaatsing naar opleiding

Artikel 16

Indien een arbeider zich verplaatst naar een voor-mingscursus, heeft hij recht op de bepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst, afhankelijk van het door de arbeider gebruikte vervoermiddel.

Afdeling 2 – Verplaatsing voor leerlingen

Artikel 17

Een leerling die zich van thuis naar het werk verplaatst, heeft recht op de bepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst, afhankelijk van het door de leerling gebruikte vervoermiddel.

Afdeling 3 – Verplaatsing naar een competentietest

Artikel 18

Wanneer de arbeider zich met om het even welk vervoermiddel verplaatst om een competentietest voor een ervaringsbewijs af te leggen heeft hij recht op terugbetaling van de vervoerskosten door de werkgever zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst, afhankelijk van het

door de arbeider gebruikte vervoermiddel. Deze terugbetaling geldt zowel voor het afleggen van de 1ste competentietest als voor het afleggen van de herkansing.

Afdeling 4 – Verplaatsing naar een outplacementbegeleiding

Artikel 19

Wanneer de arbeider zich met om het even welk vervoermiddel verplaatst naar een outplacementbegeleiding, heeft hij recht op terugbetaling van de vervoerkosten door de werkgever zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst, afhankelijk van het door de arbeider gebruikte vervoermiddel.

Afdeling 5 – Voertuig van de werkgever

Artikel 20

Wanneer de werkgever een voertuig ter beschikking stelt aan de arbeider voor verplaatsingen naar de werkplaats of naar een vormingscursus, zijn de vervoerkosten zoals bepaald in de hoofdstukken II en III en artikel 14 van onderhavige overeenkomst niet van toepassing.

HOOFDSTUK VI – SLOTBEPALINGEN

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de vervoerkosten van 1 februari 2022 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 173.243/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2023 (Belgisch Staatsblad van 22 februari 2023).

Artikel 22

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2024 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2023, GESLOTEN IN HET PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR HET KOETSWERK, BETREFFENDE DE VERVOERKOSTEN

IN UITVOERING VAN HOOFDSTUK III

De dagvergoedingen worden op 1 februari 2023 als volgt vastgelegd:

AANTAL KM	DAGELIJKSE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS (5D./WEEK)	AANTAL KM	DAGELIJKSE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS (5D./WEEK)	AANTAL KM	DAGELIJKSE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS (5D./WEEK)
1	1,23	24	4,05	91-95	10,61
2	1,37	25	4,13	96-100	10,90
3	1,54	26	4,30	101-105	11,28
4	1,65	27	4,37	106-110	11,73
5	1,78	28	4,44	111-115	12,17
6	1,90	29	4,62	116-120	12,62
7	1,96	30	4,73	121-125	12,88
8	2,10	31-33	4,92	126-130	13,29
9	2,21	34-36	5,31	131-135	13,74
10	2,32	37-39	5,66	136-140	14,02
11	2,46	40-42	6,01	141-145	14,63
12	2,57	43-45	6,34	146-150	15,16
13	2,69	46-48	6,77	151-155	15,16
14	2,82	49-51	7,06	156-160	15,72
15	2,93	52-54	7,30	161-165	16,03
16	3,04	55-57	7,56	166-170	16,31
17	3,15	58-60	7,88	171-175	16,88
18	3,29	61-65	8,17	176-180	17,16
19	3,43	66-70	8,59	181-185	17,75
20	3,58	71-75	8,87	186-190	18,03
21	3,66	76-80	9,43	191-195	18,30
22	3,79	81-85	9,74	196-200	18,91
23	3,94	86-90	10,14		

C.A.O.: 01/02/2022 Neerleg: 25/02/2022

Registratiedatum: 07/06/2022

Registratienummer: 173243/CO/149.02

1. Inhoud: Sectoraal systeem van ecocheques

- Toekenning
 - Betaling per 15 juni & 15 december aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider van twee semestriële schijven voor een respectievelijke waarde van € 125,00;;
 - De nominale waarde van de ecocheque bedraagt maximaal € 10;
 - Een ecocheque heeft een geldigheidsduur van 24 maanden;
 - De ecocheque kan uitsluitend gebruikt worden voor de aankoop van producten en diensten die van ecologische aard zijn. Deze producten en diensten zijn opgenomen in de lijst die bijgevoegd wordt aan de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 van de Nationale Arbeidsraad;
 - Ze kunnen niet ingewisseld worden tegen geld, zelfs niet gedeeltelijk.
- Referentieperiode: gewerkte dagen
- Gelijktellingen:
 - De dagen die opgenomen zijn in artikel 6 van de CAO n°98 van de NAR;
 - De dagen van tijdelijke werkloosheid;
 - 30 dagen van ziekte of afwezigheid ten gevolge van een (arbeids)ongeval bovenop de dagen die gedekt zijn door het gewaarborgde loon.
- Uitzendkrachten:
 - Hebben recht op ecocheques ten laste van het uitzendkantoor dat hen tewerkstelt;
 - Het bedrag van € 125 wordt aangepast in functie van het aantal gewerkte dagen, volgens het pro rata principe dat toepasselijk is op de binnenkomende en uitgaande werknemers (artikel 12 van de huidige overeenkomst).
- Pro rata:
 - Voor de arbeiders die in dienst zijn gekomen of die de onderneming hebben verlaten in de loop van het betrokken semester: 1/25ste per week met een maximum van 25/25sten voor elke week die minstens één gewerkte of gelijkgestelde dag bevat;
 - Voor deeltijdse werknemers: pro rata in functie van de tewerkstellingsbreuk.
Wanneer een arbeider de onderneming verlaat, worden de ecocheques die pro rata worden toegekend, ten laatste uitbetaald op het moment van het vertrek uit de onderneming.
- Alternatieve aanwending van 2 x € 125,00 per bedrijfs-CAO (kopie Voorzitter PSC).

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 28/03/2014 K.B.: 08/01/2015 B.S.: 06/02/2015

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 8 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - ALGEMEEN KADER

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van

- het interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 bis betreffende de ecocheques, en gesloten in de Nationale Arbeidsraad van respectievelijk 20 februari 2009 en 21 december 2010;
- de adviezen betreffende de ecocheques met nummers 1675, 1728, 1758 en 1787 van de Nationale Arbeidsraad van respectievelijk 20 februari 2009, 16 maart 2010, 21 december 2010 en 20 december 2011;
- het koninklijk besluit van 14 april 2009 tot invoeging van een artikel 19quater in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 november 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (Belgisch Staatsblad 20 mei 2009).

HOOFDSTUK III - TOEKENNING VAN DE ECOCHEQUES

Artikel 3

Aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider worden jaarlijks 2 semestriële schijven van ecocheques betaald, elk ter waarde van € 125,00.

Artikel 4

De betaling van deze ecocheques vindt elk jaar opnieuw plaats op volgende tijdstippen:

- ten laatste op 15 juni en behelst de referteperiode van 1 december van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar;
- ten laatste op 15 december en behelst de referteperiode van 1 juni tot en met 30 november van het lopende jaar.

Artikel 5

De hoogste nominale waarde van de ecocheque die wordt toegekend, zoals opgenomen in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedraagt € 10,00 per ecocheque.

Artikel 6

De ecocheque wordt op naam van de arbeider afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de arbeider, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Artikel 7

Bovendien dient op de ecocheque duidelijk te worden vermeld dat zijn geldigheid tot 24 maanden beperkt is en dat hij slechts mag aangewend worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter, zoals opgenomen in de lijst gevoegd als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 bis.

Artikel 8

De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

HOOFDSTUK IV - PRESTATIES EN GELIJKSTELLINGEN

Artikel 9

Voor de toekenning van de ecocheques wordt per referteperiode rekening gehouden met de gewerkte dagen van de arbeider die voltijds is tewerkgesteld.

Artikel 10

Met gewerkte dagen worden gelijkgesteld alle dagen die zijn opgenomen in artikel 6 van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98, en gewijzigd bij artikel 2 van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 bis.

Bovendien worden ook met gewerkte dagen gelijkgesteld, alle dagen van tijdelijke werkloosheid, 30 dagen ziekte of (arbeids)ongeval bovenop de dagen gedekt door gewaarborgd maandloon en de dagen vaderschapsverlof.

Artikel 11

Uitzendkrachten, tewerkgesteld in een onderneming behorende tot het Paritair Subcomité voor het koetswerk, krijgen op de hierboven vermelde tijdstippen ecocheques uitbetaald ten laste van het uitzendkantoor dat hen tewerkstelt.

Het bedrag van € 125 wordt aangepast in functie van het aantal tewerkgestelde dagen, en dit volgens het pro rata principe van in- en uitdiensttreders, zoals opgenomen in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V - PRO RATA TOEKENNING

Artikel 12

Er wordt een pro rata uitbetaald in volgende gevallen:

- Arbeiders die in de loop van het betrokken semester in de onderneming in dienst of uit dienst treden, hebben recht op een pro rata van de semestriële schijven, a rato van 1/25e per week, met een maximum van 25/25e. Voor de toepassing van deze alinea wordt met week bedoeld, elke week waarin minimum 1 dag wordt gewerkt of gelijkgesteld.
- Deeltijdse arbeiders hebben recht op een pro rata in functie van de tewerkstellingsbreuk. De tewerkstellingsbreuk is de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse arbeider.

Artikel 13

Bij uitdiensttreding dienen de ecocheques, die pro rata worden toegekend, te worden uitbetaald ten laatste op het moment van uitdiensttreding.

HOOFDSTUK VI - ALTERNATIEVE BESTEDING OP ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 14

Een alternatieve besteding voor deze ecocheques op ondernemingsvlak is mogelijk op voorwaarde dat het jaarlijks bedrag van 2 x € 125 gegarandeerd wordt en mits een akkoord op ondernemingsvlak, en dit via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 15

Een kopie van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient ter informatie te worden overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, uitdrukkelijk vermeldend "Kopie aan de Voorzitter in uitvoering van artikel 15 van de CAO omtrent ecocheques".

Artikel 16

Indien er geen akkoord wordt gesloten op het vlak van de onderneming, dient het sectoraal systeem van de ecocheques te worden toegepast.

Artikel 17

In de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dienen minstens dezelfde gelijkstellingen te worden voorzien die ook zijn opgenomen binnen het sectoraal systeem van ecocheques, zoals voorzien in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 18

In de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dient een evaluatie te worden voorzien. Op basis van deze evaluatie moet het mogelijk zijn om nadien terug aan te sluiten op de sectorale regeling.

HOOFDSTUK VII - RECURRENTIE

Artikel 19

Elke vorm van invulling van de koopkracht geldt voor onbepaalde duur. De waarde van de koopkracht bedraagt € 250 per jaar (inclusief RSZ bijdragen voor werkgever en werknemer) en dit sinds 2011.

HOOFDSTUK VIII - GELDIGHEID

Artikel 20

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 28 mars 2014 betreffende het sectoraal systeem ecocheques, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd onder het nummer 121.744/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 6 februari 2015).

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van 6 maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

200

ARBEIDSTIJD

- 210 Arbeidsduur
- 221 Ancienniteitverlof
- 225 Loopbaanverlof
- 230.1 SWT 60 (2021-2023)
- 230.2 SWT Lange loopbaan – 40 jaar (2023)
- 230.3 SWT Lange loopbaan – 40 jaar (2024)
- 230.4 SWT Nachtarbeid en zwaar beroep (2023)
- 230.5 SWT Nachtarbeid en zwaar beroep (2024-2025)
- 230.6 SWT Zwaar beroep (2023)
- 230.7 SWT Zwaar beroep (2024-2025)
- 230.8 SWT Oudere mindervalide werknemers (2021-2023)
- 230.9 SWT Oudere mindervalide werknemers (2023)
- 230.10 SWT Oudere mindervalide werknemers (2024-2025)
- 231.1 Vrijstelling (2023-2024)
- 231.2 Vrijstelling (2023-2024)
- 231.3 Vrijstelling (2025-2026)
- 233 Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen
- 242 Nieuwe arbeidsregelingen
- 247 Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties

C.A.O. 04/07/01

K.B.: 04/09/02

B.S.: 20/11/02

Neerlegging: 09/07/01

Registratiedatum: 19/12/01

Registratienummer: 60372/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 16/01/02

1. Inhoud:

Vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot 38u vanaf 01/01/03.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 10/06/99

K.B.: 05/09/01

B.S.: 07/12/01

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2003 voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II - ARBEIDSDUUR

Artikel 2

Vanaf 1 januari 2003 zal de conventionele arbeidsduur in de ondernemingen van de sector gemiddeld niet meer dan 38 uur per week mogen bedragen op jaarbasis.

Artikel 3

Andere toepassingsmodaliteiten inzake de verkorting van de arbeidsduur kunnen op vlak van de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst tussen de partijen.

De collectieve arbeidsovereenkomst moet ter inlichting door bemiddeling van haar voorzitter, aan het Paritair Subcomité voor het koetswerk worden voorgelegd.

HOOFDSTUK III - DUURTIJD EN OPZEGGING

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt deze van 10 juni 1999 gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk geregistreerd op 15 september 2000 onder het nummer 55558/CO/149.02.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden met een opzeg van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 12/09/2019 K.B.: 04/04/2020

Neerlegging: 03/10/2019

Registratiedatum: 24/10/2019

Registratienummer: 154729/CO/149.02

1. Inhoud:

Anciënniteitsverlof:

- 1 dag na 10 jaar anciënniteit
- 2 dagen na 15 jaar
- 3 dagen na 20 jaar
- 4 dagen na 25 jaar

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.:

C.A.O.: 06/10/2017 K.B.: 16/04/2018 B.S.: 28/05/2018

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 15 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

§1. Onverminderd gunstiger regelingen op ondernemingsvlak, heeft elke arbeider recht op een aantal dagen anciënniteitsverlof die volgens volgende regels worden bepaald:

- 1 dag verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 2 dagen verlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 3 dagen verlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 4 dagen verlof na 25 jaar anciënniteit in de onderneming.

§2. Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op anciënniteitsverlof vanaf 1 januari 2018 toegekend in verhouding tot hun arbeidssysteem op het ogenblik van opname van het verlof.

Artikel 3

De dagen anciënniteitsverlof worden toegekend in het kalenderjaar waarin de arbeider de vereiste anciënniteit bereikt.

Bovendien is dit recht, zoals opgenomen in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, recurrent, wat wil zeggen dat de arbeider deze anciënniteitsdagen behoudt tijdens de jaren volgend op het jaar waarin hij de nodige anciënniteit bereikt.

Artikel 4

Bij overgang van de onderneming blijft de anciënniteit die de arbeider heeft opgebouwd behouden.

Artikel 5

Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing.

Artikel 6

Elke dag van het anciënniteitverlof wordt door de werkgever betaald op basis van het normale loon, berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, en de hieraan aangebrachte wijzigingen.

HOOFDSTUK III - GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017 betreffende het anciënniteitsverlof, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd op 24 november 2017 onder het nummer 142.810/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 april 2018 (BS 28 mai 2018).

Artikel 8

ze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

C.A.O.: 12/09/2019

K.B.: 04/04/2020

B.S.: 19/02/2020

Neerlegging: 03/10/2019

Registratiedatum: 24/10/2019

Registratienummer: 154730/CO/149.02

1. Inhoud:

Loopbaanverlof:

- 1 dag per jaar vanaf het kalenderjaar van de 58ste verjaardag
- 2 dagen per jaar vanaf het kalenderjaar van de 58ste verjaardag.

Artikel 18 van nationaal akkoord bepaalt dat de 2de dag loopbaanverlof, die wordt toegekend vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 58 jaar bereikt, kan wel gecumuleerd worden met anciënniteitsverlof. Voor onbepaalde duur.

Het loopbaanverlof kan niet gecumuleerd worden met anciënniteitsverlof. Wanneer de arbeider gelijktijdig aanspraak kan maken op loopbaanverlof en anciënniteitsverlof, wordt de voor hem meest voordelige regeling toegepast.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O:

C.A.O.: 06/10/2017

K.B.: 15/04/2018

B.S.: 25/05/2018

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2020 voor onbepaalde duur.

225 LOOPBAANVERLOF (2019)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 12 SEPTEMBER 2019

In uitvoering van artikel 14 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

§1. Vanaf 1 januari 2020 heeft de arbeider recht op 1 dag loopbaanverlof per jaar vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt.

§2. Vanaf 1 januari 2020 heeft de arbeider recht op een tweede dag loopbaanverlof per jaar vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt

§3. Het loopbaanverlof kan niet gecumuleerd worden met anciënniteitsverlof. Wanneer de arbeider gelijktijdig aanspraak kan maken op loopbaanverlof en anciënniteitsverlof, wordt de voor hem meest voordelige regeling toegepast.

§4. Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op loopbaan verlof toegekend in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.

Artikel 3

De berekening van de verloning voor deze bijkomende verlofdagen dient te gebeuren conform de wettelijke bepalingen omtrent feestdagen.

Artikel 4

In ondernemingen die reeds over eenzelfde of hoger aantal extralegale vakantiedagen beschikken, kan de werkgever van het sectoraal systeem afwijken, middels een gelijkwaardig voordeel te voorzien voor dezelfde doelgroep, met name de arbeiders zoals vermeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III - GELDIGHED

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017 inzake loopbaanverlof, geregistreerd onder het nummer 142.813/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 25 mei 2018).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerk.

C.A.O.: 02/12/2021

Neerlegging: 07/12/2021

Registratiedatum: 21/01/2022

Registratienummer: 169728/CO/149.02

1. Inhoud:

- SWT 60jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid
- SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
- SWT60jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
- SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden
- Vergoeding ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023

230.1 STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (2021-2023) 60 JAAR

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 DECEMBER 2021

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Sub-comité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - TOEGEPASTE STELSLS

SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid

Artikel 2

In toepassing van artikel 3, §1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

Artikel 3

In toepassing van artikel 3, §1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

SWT 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

Artikel 4

In toepassing van artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld en die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst, alsook een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden

Artikel 5

In toepassing van artikel 3, §7 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op SWT en het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan arbeiders die tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 ontslagen worden en die in de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, 60 jaar of ouder zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst en op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van 40 jaar aantonen.

HOOFDSTUK III - BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 6

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021 , alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK IV - GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

C.A.O.: 05/07/2023

Neerlegging: 13/07/2023

Registratiedatum: 10/08/2023

Registratienummer: 181605/CO/149.02

1. Inhoud:

- SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden
- Vergoeding ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot 31 december 2023

230.2

SWT LANGE LOOPBAAN – 40 JAAR (2023)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 JULI 2023

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair (Sub)Comité voor het koetswerk.

Onder “werknemers” wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Artikel 3 - Toekenningsvoorwaarden

§1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§4. De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

§5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het

einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 - De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 170156/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard door Koninklijk Besluit van 9 maart 2023 (B.S. 2 mei 2023), alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van bovenvermelde overeenkomst. De bovenvermelde bedrijfstoeslag wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen, in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Artikel 5 - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 30/11/2023

Registratiedatum: 12/12/2023

Registratienummer: 184485/CO/149.02

1. Inhoud:

- SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden
- Vergoeding ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot 30 juni 2025

230.3

SWT LANGE LOOPBAAN – 40 JAAR (2024)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2023

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair SubComité voor het koetswerk.

Onder “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Artikel 3 - Toekenningsvoorwaarden

§1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§4. De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

§5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het

einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 - De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van het Sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 23 oktober 2023, alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van bovenvermelde overeenkomst. De bedrijfstoeslag bovenvermelde en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het sociaal fonds voor het koetswerkbedrijf, in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Artikel 5 - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

C.A.O.: 05/07/2023

Neerlegging: 13/07/2023

Registratiedatum: 10/08/2023

Registratienummer: 181603/CO/149.02

1. Inhoud:

- SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid/zwaar beroep
- Vergoeding ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot 31 december 2023

230.4

SWT NACTARBEID EN ZWAAR BEROEP (2023)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 JULI 2023

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Onder “werknemers” wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, 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.

Artikel 3 - Toekenningsvoorwaarden

§1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 33 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien moeten de werknemers:

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari 1995, nr. 46septies van 25 april 1995 en nr. 46duodecies van 19 december 2001;

- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep :

1° gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

of

2° gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als “zwaar beroep” beschouwd :

1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

2° het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder “permanent” verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3° het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Wordt gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van :

1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;

2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het

einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 - De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag is ten laste van het fonds voor de koetswerkondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 170156/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard door Koninklijk Besluit van 9 maart 2023 (B.S. 2 mei 2023), alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van bovenvermelde overeenkomst. De bovenvermelde bedrijfstoeslag en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het fonds in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Artikel 5 - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 30/11/2023

Registratiedatum: 12/12/2023

Registratienummer: 184484/CO/149.02

1. Inhoud:

- SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid/zwaar beroep
- Vergoeding ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot 30 juni 2025

230.5 NACTARBEID EN ZWAAR BEROEP (2024-2025)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2023

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Onder “werknemers” wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, 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.

Artikel 3 - Toekenningsvoorwaarden

§1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 33 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien moeten de werknemers:

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari 1995, nr. 46septies van 25 april 1995 en nr. 46duodecies van 19 december 2001;

- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep :

1° gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

of

2° gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als “zwaar beroep” beschouwd :

1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

2° het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder “permanent” verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3° het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Wordt gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van :

1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;

2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de ancienniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 - De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag is ten laste van het fonds voor de koetswerkondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds 23 oktober 2023 alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van bovenvermelde overeenkomst. De bovenvermelde bedrijfstoeslag wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoferteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het fonds in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Artikel 5 - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

C.A.O.: 05/07/2023

Neerlegging: 13/07/2023

Registratiedatum: 10/08/2023

Registratienummer: 181604/CO/149.02

1. Inhoud:

- SWT 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
- Vergoeding ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot 31 december 2023

230.6

SWT ZWAAR BEROEP - 60 JAAR NA 35 JAAR BEROEPSVERLEDEN (2023)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 JULI 2023

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Onder “werknemers” wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

Artikel 3 - Toekenningsvoorwaarden

§1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§4. De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot

datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als “zwaar beroep” beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

Onder “permanent” verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Wordt gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van :

1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;

2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de ancienniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 - De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van het fonds voor de koetswerkkondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 170156/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard door Koninklijk Besluit van 9 maart 2023 (B.S. 2 mei 2023), alsmede van

de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van bovenvermelde overeenkomst. De bovenvermelde bedrijfstoeslag en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het sociaal fonds in geval van werkhervatting als werk-nemer of als zelfstandige.

Artikel 5 - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1st juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 29/11/2023

Registratiedatum: 05/12/2023

Registratienummer: 184312/CO/149.02

1. Inhoud:

- SWT 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
- Vergoeding ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot 30 juni 2025

230.7

SWT ZWAAR BEROEP - 60 JAAR NA 35 JAAR BEROEPSVERLEDEN (2024-2025)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2023

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Onder “werknemers” wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

Artikel 3 - Toekenningsvoorwaarden

§1. De bedrijfstoelage, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§4. De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten :

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot

datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als “zwaar beroep” beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

Onder “permanent” verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Wordt gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van :

1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;

2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 - De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van het fonds voor de koetswerkondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 23 oktober 2023 alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van bovenvermelde overeenkomst. De bovenvermelde bedrijfstoeslag en wordt berekend

volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het sociaal fonds in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Artikel 5 - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Artikel 6 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

C.A.O.: 02/12/2021

Neerlegging: 07/12/2021

Registratiedatum: 26/01/2022

Registratienummer: 169727/CO/149.02

1. Inhoud:

SWT voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen.

2. Duurtijd:

Van 1 juli 2023 tot 30 juni 2023

230.8

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN (2021-2023)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 DECEMBER 2021

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Sub-comité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - TOEGEPASTE STELSLS

SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden

Artikel 2

In toepassing van artikel 3, §6 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 150 en die gedurende de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat zij:

- Ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben;
- ofwel werknemers zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

HOOFDSTUK III - BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 3

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021 , alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK IV - GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

C.A.O.: 05/07/2023

Neerlegging: 13/07/2023

Registratiedatum: 10/08/2023

Registratienummer: 181602/CO/149.02

1. Inhoud:

SWT voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot 31 december 2023

230.9

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN (2023)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 JULI 2023

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Sub-comité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - TOEGEPASTE STELSEL

SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden

Artikel 2

In toepassing van artikel 3, §6 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 en die gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat zij:

- Ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben;
- ofwel werknemers zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

HOOFDSTUK III - BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 3

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021 , alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK IV - GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1er juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2023.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 30/11/2023

Registratiedatum: 12/12/2023

Registratienummer: 184488/CO/149.02

1. Inhoud:

SWT voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot 30 juni 2025

230.10

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN (2024-2025)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2023

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werknemers” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - TOEGEPASTE STELSEL

SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden

Artikel 2

In toepassing van artikel 3, §6 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 en die gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat zij:

- Ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben;
- ofwel werknemers zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

HOOFDSTUK III - BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 3

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 23 oktober 2023, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK IV - GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerkbedrijf, geregistreerd op 5 juli 2023 onder het nummer 181.602/CO/149.02.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

C.A.O.: 02/12/2021

Neerlegging: 07/12/2021

Registratiedatum: 26/01/2022

Registratienummer: 169730/CO/149.02

1. Inhoud:

Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid.

2. Duurtijd:

Van 1 juli 2023 tot 31 december 2024.

231.1

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID (2023-2024)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22 DECEMBER 2021

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Sub-comité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om uitvoering te geven aan de regelgeving betreffende de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid bepaald in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021.

§2. Zij heeft tot doel, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, 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, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van

bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen, met een lange loopbaan, alsook met de collectieve arbeidsovereenkomst inzake SWT van 2 december 2021 van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

HOOFDSTUK III - VRIJSTELLING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Artikel 3

In toepassing van artikel 22 §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, geldt dat de arbeiders die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld kunnen worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen werden;
- ze op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

HOOFDSTUK IV - GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

C.A.O.: 05/07/2023

Neerlegging: 13/07/2023

Registratiedatum: 10/08/2023

Registratienummer: 181606/CO/149.02

1. Inhoud:

Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid.

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot 31 december 2024

231.2

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID (2023-2024)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 JULI 2023

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Onder “arbeiders” wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Art. 2. Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 22, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór

1 januari 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Artikel 3 - Draagwijdte van de collectieve arbeids-overeenkomst

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

Artikel 4 - Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

§1. Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot

31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat :

- ze uiterlijk op 31 december 2024 ontslagen werden;

- ze, uiterlijk op 31 december 2024 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

§2. Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in §1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze :

1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;

2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Artikel 6 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 30/11/2023

Registratiedatum: 12/12/2023

Registratienummer: 184483/CO/149.02

1. Inhoud:

Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid.

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2025 tot 31 december 2026

231.3

VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID (2025-2026)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2023

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Onder “arbeiders” wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2 - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van :

- artikel 22, §3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Artikel 3 - Draagwijdte van de collectieve arbeids-overeenkomst

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

Artikel 4 - Voorwaarden voor de toekenning van de vrij-stelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

§1. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat :

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen werden;
- ze, uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

§2. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in §1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze :

- 1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;
- 2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Artikel 6 - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

C.A.O.: 16/06/2011

K.B.: 02/12/2011

B.S.: 12/01/2012

Neerlegging: 28/06/2011

Registratiedatum: 27/07/2011

Registratienummer: 104911/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 09/08/2011

1. Inhoud:

Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen:

- berekening RVZ bijdragen (X) op basis van referte brutomaandloon op 100%
($X = 100\% \text{ brutoloon} \times \% \text{ RVZ bijdragen}$)
- jaarlijks bedrag van ecocheques (Y) omgezet in een maandbedrag
($Y / 12$)
- dagelijks bedrag van de maaltijdcheques (Z) omgezet in een maandbedrag
($Z \times 230 / 12$)

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O 05/10/98

K.B.: 27/06/00

B.S.: 13/10/00

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 17 §6 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 7 juni 2011.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 2

Voor alle arbeiders die ontslagen worden met het oog op brugpensioen, volgens de geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op sectoraal- of ondernemingsvlak zullen, om het in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 bepaalde netto-referteloon te berekenen, de sociale zekerheidsbijdragen berekend worden op 100% van het referte brutomaandloon.

Artikel 3

Volgende supplementen worden toegevoegd aan het netto-referteloon, dat als basis dient voor de berekening van de aanvullende vergoeding brugpensioen:

- het jaarlijks bedrag van de ecocheques wordt omgezet in een maandbedrag door dit jaarlijks bedrag te delen door 12;
- het dagelijks bedrag van de maaltijdcheques wordt omgezet in een maandbedrag door dit dagbedrag te vermenigvuldigen met 230 en vervolgens te delen door 12.

HOOFDSTUK III - SLOTBEPALINGEN

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998 inzake de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding van de brugpensioenen, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 juni 2000 (Belgisch Staatsblad van 13 oktober 2000).

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

C.A.O.: 10/06/1999

K.B.: 18/09/2001

B.S.: 11/12/2001

Neerlegging:

Registratiedatum: 15/09/2000

Registratienummer: 55556/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 11/10/2000

1. Inhoud:

- Procedure en voorwaarden inzake de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen
- Sectorale evaluatie

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1999 voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSSFEER VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 3

In uitvoering van artikel 7 a en b van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987), beslissen de partijen dat de onderhandelingen over de inhoud van nieuwe arbeidsregelingen, gelet op de verscheidenheid van de sector, kunnen gevoerd worden op ondernemingsvlak, en dit vanaf 1 januari 1993.

Onder “nieuwe arbeidsregelingen” worden verstaan de regelingen omschreven overeenkomstig de wet van 17 maart 1987 (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987) die ertoe strekken de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen.

HOOFDSTUK III - WEERSLAG OP DE WERKGELEGENHEID

Artikel 4

De invoering van de nieuwe arbeidsregeling moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid met name:

- toename van het aantal tewerkgestelde arbeiders met extra aandacht voor de aanwerving van personen behorende tot de “risicogroepen”;

- de vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke werkloosheid of;
- de vermindering van het aantal in uitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure voor collectief ontslag;
- andere evenwaardige, onderhandelende alternatieven.

HOOFDSTUK IV - VOORAFGAANDE INFORMATIE

Artikel 5

Wanneer de werkgever voornemens is een nieuwe arbeidsregeling in te voeren moet hij minstens 1 maand voorafgaandelijk aan de ondernemingsonderhandeling schriftelijk informatie verstrekken aan de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis aan de werknemers van zijn onderneming en de vertegenwoordigers van de vakbonds- en werkgeversorganisaties in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, dit laatste door een aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

De informatie moet betrekking hebben op het soort arbeidssysteem en de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

HOOFDSTUK V - ONDERHANDELING OP ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 6

De onderhandeling op ondernemingsvlak moet ten minste betrekking hebben op de hierna volgende elementen:

- de regeling inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzes en de rusttijden;
- de arbeidsvoorwaarden met bijzondere aandacht voor de relatie arbeidgezin;
- modaliteiten inzake de positieve weerslag op de werkgelegenheid;
- wanneer er een vakbondsafvaardiging bestaat, de vakbondsvertegenwoordiging rekening houdend met de arbeidsregeling overeenkomstig artikel 8, 2° en 6° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- de modaliteiten betreffende de periodieke evaluatie van de controle op de nieuwe regeling;

- de consequenties van de nieuwe arbeidsregeling op de sociale zekerheid van de betrokken werknemers;
- de modaliteiten van individuele en/of collectieve terugstap naar de vroegere arbeidsregeling;
- de modaliteiten inzake vorming en opleiding van de betrokken werknemers.

Artikel 7

Indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging voor arbeiders bestaat, kan de nieuwe arbeidsregeling maar gebeuren door tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités.

Artikel 8

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging voor arbeiders bestaat, kan de nieuwe arbeidsregeling maar gebeuren door terzake met de representatieve werknemersorganisaties van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 9

Ondernemingsovereenkomsten die een volgens de wet van 17 maart 1987, artikel 2, 1°, 3° of 5° toegelaten afwijking beogen van de volgende wettelijke bepalingen:

1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2° het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 4, 6, 10 en 11, vierde lid van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;

3° de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, van de arbeidswet van 16 maart 1971, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij de voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26bis, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971;

kunnen slechts worden afgesloten, na voorafgaande goedkeuring van die afwijking door het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Artikel 10

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals omschreven in de artikelen 6 en 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de Griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

HOOFDSTUK VI - TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 11

De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregeling betrokken werknemers moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Artikel 12

De inschakeling van de werknemers in de nieuwe arbeidsregeling mag slechts gebeuren op vrijwillige basis.

Artikel 13

Aan de werknemers wordt werkzekerheid geboden, dit wil zeggen dat er niet zal overgegaan worden tot ontslag om economische redenen of motieven van reorganisatie.

Indien deze redenen toch zouden worden ingeroepen zal de werkgever eerst alle andere middelen tot herverdeling van de arbeid, met inbegrip van gedeeltelijke werkloosheid, uitputten.

Indien nodig bespreekt hij met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de representatieve werknemersorganisaties teneinde andere maatregelen te treffen.

HOOFDSTUK VII - SECTORALE EVALUATIE

Artikel 14

Tegelijkertijd met de neerlegging van de ondernemingsovereenkomst, zoals omschreven bij de artikelen 6, 7 en 8, wordt een afschrift van de afgesloten overeenkomst overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk. Deze informatie gebeurt bij aangetekende brief.

Artikel 15

Na het verstrijken van een periode van 18 maanden, te rekenen vanaf 1 januari 1999, wordt in het paritair subcomité overgegaan tot een evaluatie van de in de ondernemingen toegepaste arbeidsregelingen in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 en de wet van 17 maart 1987, vermeld in artikel 3.

De evaluatie betreft zowel de gevolgde procedure als de inhoud en de gevolgen van de arbeidsregelingen.

Deze evaluatie kan eventueel leiden tot het afsluiten van een aanvullende sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VIII - UITZONDERINGEN

Artikel 16

De ondernemingsovereenkomsten betreffende de versoepeling van de arbeidsduur en/of speciale tijdsregelingen afgesloten voor 1 januari 1999 mogen worden behouden en verder worden toegepast.

HOOFDSTUK IX - DUURTIJD

Artikel 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd op verzoek van één der ondertekenende partijen, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 05/10/1998

K.B.: 18/04/2000

B.S.: 13/10/2000

Neerlegging:

Registratiedatum: 06/11/1998

Registratienummer: 49413/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 03/02/1999

1. Inhoud:

Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties.

Omkaderingsmaatregelen:

- principe van vrijwilligheid
- enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur
- terugkeerrecht voor zwangere werkneemsters en voor alle werknemers omwille van ernstige medische, familiale en sociale redenen
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Procedure bij invoering van nieuwe regimes met nachtprestaties:

- voorafgaandelijk informatie en motivatie door werkgever
- ondernemingen met vakbondsafvaardiging: C.A.O. op ondernemingsvlak is noodzakelijk (ondertekend door alle vakbonden)
- ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: goedkeuring door het P.S.C. over resultaten van besprekingen met de werknemers

2. Duurtijd:

Vanaf 5 oktober 1998 voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN**Artikel 1 - Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder werklieden verstaan: de werklieden of werksters.

Artikel 2 - Voorwerp

a) De collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet van 17 februari 1997 en het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van vermelde wet en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en nr. 49 betreffende de waarborg van een specifieke financiële vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Partijen maken toepassing van de C.A.O. nr. 42 betreffende het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen en verkrijgen aldus een afwijking op het verbod om nachtarbeid te verrichten, zoals bepaald in artikel 35 van de Arbeidswet van 16 maart 1997, althans wat betreft de regimes met nachtprestaties ingevoerd na 8 april 1998.

b) Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de omkaderingsmaatregelen die gelden bij:

- het openstellen van regimes met nachtprestaties, toepasselijk voor mannelijke werklieden vóór 8 april 1998, op vrouwelijke werklieden;
- de invoering van regimes met nachtprestaties na 8 april 1998, voor zowel mannelijke als vrouwelijke werklieden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt eveneens de te volgen procedure bij de invoering van regimes met nachtprestaties.

c) Onder nachtarbeid wordt verstaan de prestaties gewoonlijk verricht tussen 20 en 6 uur met uitsluiting van:

- prestaties uitsluitend verricht tussen 6 en 24 uur;
- prestaties die gewoonlijk vanaf 5 uur 's morgens worden aangevat.

Artikel 3 - Positieve weerslag op de tewerkstelling

De invoering van regimes met nachtprestaties moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

Die positieve weerslag kan met name het gevolg zijn van een toename van het aantal tewerkgestelde werklieden, van de vermindering van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid of van de vermindering van het aantal in het vooruitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure die voor collectief ontslag is vastgesteld.

HOOFDSTUK II - OMKADERINGSMAATREGELEN

Artikel 4 - Vrijwilligheid

Zowel bij aanwerving als bij overschakeling naar een regime met nachtprestaties moet het principe van de vrijwilligheid worden toegepast op de werklieden.

Conform de bepalingen van artikel 2 - voorwerp hebben werklieden recht op een proefperiode van drie maanden gedurende welke zij een einde kunnen maken aan hun tewerkstelling met nachtprestaties door middel van een opzegging van zeven dagen.

Bij overschakeling is er een terugkeerrecht naar de vroegere werkpost.

Artikel 5 - Contractvormen

De werklieden die betrokken zijn bij de invoering van regimes met nachtprestaties moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Artikel 6 - Zwangere arbeidsters

De zwangere arbeidster, tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, heeft het recht om, na schriftelijk verzoek, gestaafd door medisch attest, in een arbeidsregeling zonder nachtprestaties te worden tewerkgesteld met behoud van minimum het inkomen verbonden aan nachtprestaties en dit tot drie maanden na de bevallingsrust.

Artikel 7 - Terugkeerrecht

De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties hebben het recht tijdelijk of definitief terug te keren naar een arbeidsregime zonder nachtprestaties omwille van ernstige medische, familiale en sociale redenen.

Op bedrijfsvlak dient er een overeenkomst te worden gemaakt dewelke de precisering geeft van het begrip "ernstige medische, familiale en sociale redenen".

Artikel 8 - Gelijke behandeling

- a) In regimes met nachtprestaties geldt het principe van gelijk loon en gelijke functieclassificaties voor mannelijke en vrouwelijke werklieden.
- b) De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties kunnen op hun verzoek bij voorrang een vacante betrekking met dagprestaties verkrijgen in zoverre zij aan de vereiste kwalificaties voldoen.
- c) De werkgever dient aandacht te besteden aan de veiligheid van de werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties. Hij dient ook te zorgen voor het nodige toezicht en voor de bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon inzake “ongewenst seksueel gedrag”.

HOOFDSTUK III - PROCEDURE BIJ INVOERING VAN NIEUWE REGIMES MET NACHTPRESTATIES

Artikel 9 - Voorafgaande informatie en motivatie

Wanneer de werkgever voornemens is nachtarbeid in te voeren moet hij voorafgaandelijk aan de werklieden schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort arbeidsregeling die hij wil invoeren en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen. Ook de concrete omkaderingsmaatregelen voorzien in hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de concrete uurroosters worden besproken met de leden van de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de individuele werklieden.

Artikel 10 - Procedure bij ondernemingen met vakbondsafvaardiging

Is er een vakbondsafvaardiging, dan kan een arbeidsregeling met nachtprestaties maar worden ingevoerd mits er tussen de werkgever en alle organisaties die in deze vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en Paritaire comités.

Artikel 11 - Procedure bij ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

- a) Het Paritair subcomité voor het koetswerk controleert of er voldaan wordt aan de voorwaarden van onderhavige overeenkomst.
- b) In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat worden de resultaten van besprekingen met de werklieden zoals voorzien in artikel 9 ter goedkeuring van het Paritair subcomité voor het koetswerk (P.S.C. 149.2) voorgelegd. Ingeval van eenparig advies van het betrokken Paritair subcomité wordt het regime automatisch ingeschreven in het arbeidsreglement.
- c) De Voorzitter van het Paritair subcomité voor het koetswerk stelt de onderneming hiervan in kennis.

HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 12 - Jaarlijkse evaluatie

Ondertekenende partijen zullen jaarlijks en voor de eerste keer één jaar na de inwerkingtreding van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, de toepassing ervan in het Paritair subcomité evalueren.

Artikel 13 - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 5 oktober 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur. Ze kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor het koetswerk.

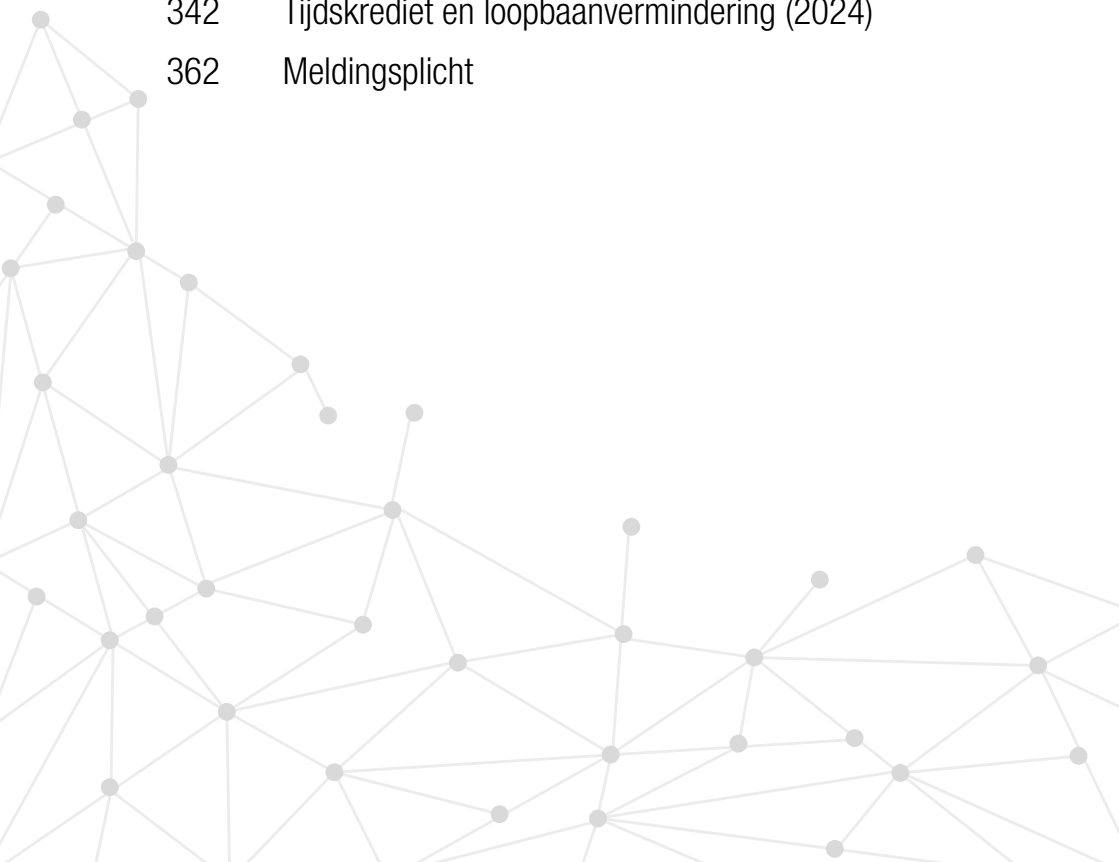
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gevraagd.

300

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- 310 Kort verzuim
- 315 Carenzdag
- 317 Beschikbaarheid op de verblijfplaats
- 320 Opzegginstermijnen
- 330 Verlof om dwingende redenen
- 342 Tijdskrediet en loopbaanvermindering (2023)
- 342 Tijdskrediet en loopbaanvermindering (2024)
- 362 Meldingsplicht



C.A.O.: 04/02/2020

Neerlegging: 05/02/2020

1. Inhoud:

Kort verzuim.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 09/10/2015

K.B.: 17/07/2016

B.S.: 22/09/2016

C.A.O.:12/09/2019

3. Duurtijd:

Van 01 juli 2019 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 16 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - VOORWERP

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

1. het koninklijk besluit betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten van 28 augustus 1963 (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen;
2. het koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde gebeurtenissen van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1975);
3. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 10 februari 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen;
4. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 17 november 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen;

5. de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);

6. de programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

7. artikel 133 van de programmawet van 22 december 2008 (Belgisch Staatsblad van 29 december 2008 4de uitg.);

8. de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meeeouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (Belgisch Staatsblad van 10 mei 2011).

HOOFDSTUK III - REDEN EN DUUR VAN DE AFWEZIGHEID

Artikel 3

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:

1. Huwelijk van de arbeider alsmede bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract: drie dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.

2. De dag van het huwelijk, voor het huwelijk:

- van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e),
- van een regelmatig door hem opgevoed kind,
- van een broer of zuster,
- van een schoonbroer of schoonzuster,
- van zijn vader of moeder,
- van de grootvader of grootmoeder,
- van de schoonvader of schoonmoeder,
- van de stiefvader of stiefmoeder,
- van een kleinkind van de arbeider,
- van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider,
- van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

3. De dag van de plechtigheid bij een priesterwijding of intrede in het klooster:

- van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e),
- van een regelmatig door hem opgevoed kind,
- van een kleinkind,
- van een broer of zuster,
- van een schoonbroer of schoonzuster van de arbeider,
- van een schoonbroer of een schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider,
- van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.

4. Geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de arbeider vaststaat: het aantal afwezigheids-dagen, alsook de uitvoeringsmodaliteiten, worden vast-gesteld overeenkomstig artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Hetzelfde recht komt, onder de voorwaarden en modaliteiten die op art.30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld, toe aan de arbeider van wie de afstamming die in de vorige alinea wordt beoogd, niet kan worden vastgesteld maar die, op het moment van de geboorte:

- a) gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
 - b) wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;
 - c) sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider die bij de arbeider inwoont: vier dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt vijf dagen na de dag van de begrafenis.

6. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider die niet bij de arbeider inwoont: drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt vijf dagen na de dag van begrafenis.

7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden voorafgaat en eindigt vijf dagen na de dag van de begrafenis.
8. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis.
9. Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis.
10. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind: één dag te kiezen door de arbeider.
11. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" daar waar dat feest plaatsheeft: één dag te kiezen door de arbeider.
12. Verblijf van de dienstplichtige arbeider in een recruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruterings- en selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.
13. Deelneming aan een officieel bijeengeroepen bijeenkomst van de familieraad: de nodige tijd met een maximum van één dag.
14. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.
16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlaments-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
17. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
18. Het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie: het aantal afwezigheidsdagen in het kader van een adoptie, alsook de uitvoeringsmodaliteiten, worden vastgesteld overeenkomstig artikel 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
19. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.

Artikel 4

§1. Voor de toepassing van artikel 3.2., artikel 3.3. en artikel 3.5. wordt het aangenomen of natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

§2. Voor de toepassing van artikel 3.6. en artikel 3.7. worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de arbeider.

Artikel 5

Voor de toepassing van de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de persoon, die samenwoont met de arbeider en van zijn gezin deel uitmaakt, gelijkgesteld met de echtgenote of echtgenoot.

Artikel 6

Voor de toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden alleen als afwezigheidsdagen beschouwd de gewone werkdagen waarvoor de arbeider aanspraak had mogen maken op het loon, indien hij door de redenen voorzien bij hetzelfde artikel 3 niet belet was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Artikel 7

Voor de toepassing van artikel 3.4 hebben, conform art.30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om gedurende tien dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de arbeider het behoud van zijn loon.

Mits een akkoord op ondernemingsvlak, kunnen deze eerste drie dagen afwezigheid ook in halve dagen worden opgenomen.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de arbeider een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Artikel 8

§1. Voor de toepassing van artikel 3.18 hebben, conform de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om afwezig te zijn van het werk:

- gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, indien zij in het kader van een adoptie een minderjarig kind in hun gezin ont-halen, met het oog op de zorg voor dit kind (adoptieverlof).

Indien de arbeider ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

§2. Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen:

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

In geval van twee adoptieouders worden de bijkomende weken bedoeld in §2. onderling tussen hen verdeeld.

§3. De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aan-doening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pij-lers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

§4. De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

§5. Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

In geval van een interlandelijke adoptie, kan het adoptiever-lof al een aanvang nemen vanaf de dag na de goedkeuring van de beslissing door de bevoegde centrale autoriteit van de gemeenschap om het kind aan de adoptant toe te ver-trouwen, teneinde het kind op te halen in de Staat van her-komst met het oog op zijn daadwerkelijke onthaal in het ge-zin.

§6. Gedurende de eerste drie dagen adoptieverlof geniet de arbeider het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de arbeider een uitkering, waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de arbeider wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd onder 24 oktober 2019 onder het nummer 154728/CO/149.02.

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 04/07/01

K.B.: 14/03/03

B.S.: 04/06/03

Neerlegging: 09/07/01

Registratiedatum: 19/12/01

Registratienummer: 60375/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 16/01/02

1. Inhoud:

Uitbetaling alle carenzdagen bij ziekte.

2. Vervanging van C.A.O.'s:

C.A.O.: 22/03/78

K.B.: 31/08/78

B.S.: 10/10/78

C.A.O.: 10/06/99

K.B.: 10/11/01

B.S.: 10/01/02

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2001 voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder werklieden verstaan: de werklieden en werksters.

HOOFDSTUK II - VOORWERP

Artikel 2

Aan de werklieden worden alle carendagen, zoals bepaald in artikel 52 §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978) van het kalenderjaar uitbetaald, ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid.

Conform artikel 31 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is het voorleggen van een medisch getuigschrift verplicht.

HOOFDSTUK III - GELDIGHEID

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt en harmoniseert de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 1978 inzake de carenstijd bij arbeidsongeschiktheid, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 augustus 1978 (Belgisch Staatsblad van 10 oktober 1978) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 1999 inzake de betaling van carensdagen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2001 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden met een opzeg van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende partijen.

C.A.O.: 28/03/2014

K.B.: 27/03/2015

B.S.: 10/04/2015

Neerlegging: 14/04/2014

Registratiedatum: 17/06/2014

Registratienummer: 121753/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 24/07/2014

1. Inhoud:

- Bij arbeidsongeschiktheid van de arbeider - die toelating heeft om de woonst te verlaten - dient deze zich ofwel in zijn woonplaats ofwel in een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking te houden voor een bezoek van een controlearts en dit enkel gedurende de eerste 3 werkdagen van de periode van arbeidsongeschiktheid, telkens van 10 uur tot 14 uur.
- Deze bepaling doet geen afbreuk aan het medische controlerecht van de werkgever

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 16 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 24 februari 2014.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – ALGEMENE BESCHIKKINGEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de bepalingen van artikel 31 §3 2 lid van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd door artikel 61 3° van de Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (Belgisch Staatsblad 31 december 2013 – Ed.3).

HOOFDSTUK III - MODALITEITEN

Artikel 3

Bij arbeidsongeschiktheid van de arbeider - die toelating heeft om de woonst te verlaten - dient deze zich ofwel in zijn woonplaats ofwel in een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking te houden voor een bezoek van een controlearts en dit enkel gedurende de eerste 3 werkdagen van de periode van arbeidsongeschiktheid, telkens van 10 uur tot 14 uur.

Dit betekent echter niet dat er afbreuk wordt gedaan aan het medische controlerecht van de werkgever, zoals vastgesteld door het voornoemde artikel 31 van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

HOOFDSTUK VI - GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

K.B.: 02/12/2011

B.S.: 16/12/2011

K.B.: 26/01/2012

B.S.: 13/02/2012

1. Inhoud:

Opzeggingstermijnen

A. Algemeen regime

ANCIËNNITEIT	OPZEG WG.	OPZEG WN
0 < 5 jaar	40 dagen	14 dagen
5 < 10 jaar	48 dagen	14 dagen
10 < 15 jaar	70 dagen	21 dagen
15 < 20 jaar	98 dagen	21 dagen
20 < 25 jaar	140 dagen	28 dagen
> 25 jaar	154 dagen	42 dagen

B. Bij brugpensioen en rustpensioen

ANCIËNNITEIT	OPZEG. WERKGEVERS.
0 < 20 jaar	28 dagen
> 20 jaar	56 dagen

2. Vervanging van K.B.:

K.B.: 10/07/03

B.S.: 05/08/03

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur.

320 OPZEGGINGSTERMIJNEN

KONINKLIJK BESLUIT VAN 2 DECEMBER 2011

Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk ressorteren (PSC 149.02).

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk ressorteren.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder werklieden, de werklieden en de werksters, met inbegrip van diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Artikel 3

§1. (1) In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

- veertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- achtenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- zeventig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- achtennegentig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd veertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijfentwintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- honderd vierenvijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en tweeënveertig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die vijftientwintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

§2. In geval van ontslag met het oog op brugpensioen gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

(1) KB 2012-01-26/19, art. 1, 002; Inwerkingtreding: 13-02-2012

Artikel 4

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Artikel 5

Het koninklijk besluit van 10 juli 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk ressorteren, wordt opgeheven.

Artikel 6

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2012.

Artikel 7

De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 30/11/2023

Registratiedatum: 12/12/2023

Registratienummer: 184489/CO/149.02

1. Inhoud:

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen.

De arbeider heeft het recht om van het werk afwezig te zijn in geval van een woningbrand of natuurrampen. Voor deze afwezigheden zal 1 dag per kalenderjaar.

2. Vervangen:

CAO van 01/02/2022

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot 30 juni 2025.

Preamble

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 16 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 23 oktober 2023 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - DE DWINGENDE REDEN**Artikel 2**

§1. De arbeider heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen.

§2. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de arbeider vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

§3. Zijn in het bijzonder een dwingende reden in de zin en volgens de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45:

a) ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:

- een met de arbeider onder hetzelfde dak wonende persoon, zoals:

o de echtgeno(o)t(e) of de persoon die met hem (haar) samenwoont;

o de ascendent, de descendent, het adoptie- of pleegkind, de tante of de oom van de arbeider van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont;

- een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de arbeider onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de arbeider;

b) ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de arbeider, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;

c) het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de arbeider partij is in het geding.

§4. Het staat de werkgever en de arbeider vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden.

HOOFDSTUK III - BEZOLDIGING

Artikel 3

§1. De afwezigheden zoals voorzien in artikel 2 worden niet bezoldigd behoudens andersluidende conventionele bepaling.

§2. De afwezigheden zoals voorzien in artikel 2 §3 b) worden bezoldigd ten belope van één dag per kalenderjaar in geval van een woningbrand of natuurramp.

HOOFDSTUK IV - DUUR VAN HET VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Artikel 4

Het is de arbeider toegestaan afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen bedoeld in artikel 2.

Artikel 5

§1. De duur van de afwezigheden mag 10 werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden.

§2. Voor een deeltijds tewerkgestelde arbeider wordt de in §1 bepaalde duur van het verlof om dwingende redenen herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

§3. De wijze van opname van het verlof wordt in gemeen overleg tussen de arbeider en de werkgever overeengekomen.

HOOFDSTUK V - MODALITEITEN

Artikel 6

De arbeider die om een dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Artikel 7

De arbeider moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Op verzoek van de werkgever moet de arbeider de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

HOOFDSTUK VI - BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 8

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de regelingen van die gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst die aanleiding geven tot de betaling van een gewaarborgd loon zoals dat krachtens wettelijke of conventionele bepalingen verschuldigd is.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen evenmin afbreuk aan gunstiger bepalingen op het niveau van de onderneming.

Artikel 9

De krachtens deze overeenkomst toegekende verlofdagen worden niet als arbeidstijd beschouwd; zij worden als een gerechtvaardigde afwezigheid in aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen die pro rata temporis voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of de onderneming.

De arbeider kan niet gedwongen worden de uren tijdens welke hij wegens dwingende redenen afwezig is geweest, op een ander tijdstip te presteren; een dergelijke regeling kan daarentegen wel in gemeen overleg tussen de arbeider en de werkgever worden overeengekomen.

HOOFDSTUK VII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

C.A.O.: 05/07/2023

Neerlegging: 13/07/2023

Registratiedatum: 10/08/2023

Registratienummer: 181601/CO/149.02

1. Inhoud:

Recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering:

- recht van 24 maanden op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief
- de mogelijkheid om op ondernemingsvlak dit recht uit te breiden tot 51 maanden voor het recht op tijdskrediet met motief zorg en 36 maanden voor het recht op tijdskrediet met motief opleiding
- de rechten omschreven in de CAO 77bis blijven van toepassing overeenkomstig artikel 22 van de CAO nr. 103
- openen van het recht op 1/5 loopbaanvermindering voor ploegen – of continuarbeid (modaliteiten moeten met een onderneming – CAO worden vastgelegd)
- recht op landingsbaan vanaf 55 jaar (vermindering van prestaties met 1/5 en vermindering van prestaties met 1/2) voor arbeiders met een beroepsloopbaan van ten minste 35 jaar of in een zwaar beroep
- recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering is van toepassing vanaf 11 werknemers
- in bedrijven waar recht reeds bestond voor > 5% blijft dit behouden (CAO afsluiten)
- arbeiders > 50 jaar mogen niet meegeteld worden voor de berekening van de drempel van 5%
- thematische verloven blijven bestaan en vallen buiten de 5%
- overgang naar voltijds stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage:
 - berekening van de aanvullende vergoeding gebeurt op het loon en regime
 - van voor de loopbaanvermindering
 - behoud van anciënniteit en functiecategorie bij loopbaanvermindering

2. Verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 02/12/2021

3. Duurtijd:

Van 01 juli 2023 voor onbepaalde duur, met uitzondering van het artikel 5 §1 dat buiten werking treedt op 31 december 2023

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BESCHIKKINGEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 sexties van 27 september 2022.

- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (BS 15 september 2001).de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens 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.

HOOFDSTUK III - RECHT OP TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Artikel 3

§1. Conform de bepalingen van artikel 4 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de duur van het recht op voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering met motief op 24 maanden gebracht.

§2. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief zorg kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 51 maanden, overeenkomstig artikel 4, §1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

§3. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief opleiding kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 36 maanden, overeenkomstig artikel 4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

HOOFDSTUK IV - RECHT OP EEN 1/5 LOOPBAANVERMINDERING

Artikel 4

§1. In uitvoering van artikel 6 en artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5 loopbaanvermindering.

§2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5 worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden:

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.

§3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK V - LANDINGSBAAN

Artikel 5

§1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§2. Verdere modaliteiten van uitoefening van de rechten zoals hierboven omschreven in §1 kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK VI - OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 6

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, blijft verder gelden overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd in de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

HOOFDSTUK VII - ORGANISATIIEGELS

Artikel 7

§1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 11 werknemers.

§2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken, zoals opgenomen in hoofdstuk IV afdeling 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§3. Arbeiders van 55 jaar en meer die het recht op tijdskrediet 1/5 loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van het artikel 3 dat van toepassing was voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter en de artikelen 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 in toepassing vanaf 1 april 2017 of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

Dit houdt in dat de sectorale drempel van 5 % berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 55 jaar en meer zoals beoogd in het vorige lid gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering.

§4. Ondernemingen die bij ingang van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

§5. In ondernemingen met minder dan 11 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

HOOFDSTUK VIII - SPECIFIEKE VORMEN VAN LOOPBAANONDERBREKING

Artikel 8

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (BS 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (BS 22 oktober 2012);
- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (BS 5 mei 1995).

installeren een apart recht op loopbaanonderbreking en vallen hierdoor volledig buiten het hierboven vermelde recht.

Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5%.

HOOFDSTUK IX - OVERGANG NAAR HET STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 9

Bij overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

HOOFDSTUK X - BEHOUD ANCIËNNITEIT

Artikel 10

Bij loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft de anciënniteit en functiecategorie waarin de arbeider zich bevond voor de vermindering van prestaties behouden.

HOOFDSTUK XI - SLOTBEPALINGEN

Artikel 11

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6 hierboven, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 169.731/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 21 maart 2023 (BS van 9 mei 2023).

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 5 §1 dat wordt gesloten voor bepaalde duur en buiten werking treedt op 31 december 2023;

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2024.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 30/11/2023

Registratiedatum: 12/12/2023

Registratienummer: 184490/CO/149.02

1. Inhoud:

Recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering:

- recht van 24 maanden op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief
- de mogelijkheid om op ondernemingsvlak dit recht uit te breiden tot 51 maanden voor het recht op tijdskrediet met motief zorg en 36 maanden voor het recht op tijdskrediet met motief opleiding
- de rechten omschreven in de CAO 77bis blijven van toepassing overeenkomstig artikel 22 van de CAO nr. 103
- openen van het recht op 1/5 loopbaanvermindering voor ploegen – of continuarbeid (modaliteiten moeten met een onderneming – CAO worden vastgelegd)
- recht op landingsbaan vanaf 55 jaar (vermindering van prestaties met 1/5 en vermindering van prestaties met 1/2) voor arbeiders met een beroepsloopbaan van ten minste 35 jaar of in een zwaar beroep
- recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering is van toepassing vanaf 11 werknemers
- in bedrijven waar recht reeds bestond voor > 5% blijft dit behouden (CAO afsluiten)
- arbeiders > 50 jaar mogen niet meegeteld worden voor de berekening van de drempel van 5%
- thematische verloven blijven bestaan en vallen buiten de 5%
- overgang naar voltijds stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage:
 - berekening van de aanvullende vergoeding gebeurt op het loon en regime
 - van voor de loopbaanvermindering
 - behoud van anciënniteit en functiecategorie bij loopbaanvermindering

2. Verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 05/07/2023

3. Duurtijd:

Van 01 januari 2024 voor onbepaalde duur, met uitzondering van het artikel 5 §1 dat buiten werking treedt op 30 juni 2025.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BESCHIKKINGEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 sexties van 27 september 2022.

- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (BS 15 september 2001).de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens 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.

HOOFDSTUK III - RECHT OP TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Artikel 3

§1. Conform de bepalingen van artikel 4 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de duur van het recht op voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering met motief op 24 maanden gebracht.

§2. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief zorg kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 51 maanden, overeenkomstig artikel 4, §1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

§3. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief opleiding kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 36 maanden, overeenkomstig artikel 4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

HOOFDSTUK IV - RECHT OP EEN 1/5 LOOPBAANVERMINDERING

Artikel 4

§1. In uitvoering van artikel 6 en artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5 loopbaanvermindering.

§2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5 worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden:

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.

§3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK V - LANDINGSBAAN

Artikel 5

§1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§2. Verdere modaliteiten van uitoefening van de rechten zoals hierboven omschreven in §1 kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK VI - OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 6

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, blijft verder gelden overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd in de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

HOOFDSTUK VII - ORGANISATIIEGELS

Artikel 7

§1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 11 werknemers.

§2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken, zoals opgenomen in hoofdstuk IV afdeling 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§3. Arbeiders van 55 jaar en meer die het recht op tijdskrediet 1/5 loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van het artikel 3 dat van toepassing was voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter en de artikelen 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 in toepassing vanaf 1 april 2017 of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

Dit houdt in dat de sectorale drempel van 5 % berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 55 jaar en meer zoals beoogd in het vorige lid gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering.

§4. Ondernemingen die bij ingang van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

§5. In ondernemingen met minder dan 11 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

HOOFDSTUK VIII - SPECIFIEKE VORMEN VAN LOOPBAANONDERBREKING

Artikel 8

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (BS 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (BS 22 oktober 2012);
- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (BS 5 mei 1995).

installeren een apart recht op loopbaanonderbreking en vallen hierdoor volledig buiten het hierboven vermelde recht.

Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5%.

HOOFDSTUK IX - OVERGANG NAAR HET STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 9

Bij overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

HOOFDSTUK X - BEHOUD ANCIËNNITEIT

Artikel 10

Bij loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft de anciënniteit en functiecategorie waarin de arbeider zich bevond voor de vermindering van prestaties behouden.

HOOFDSTUK XI - SLOTBEPALINGEN

Artikel 11

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6 hierboven, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023, geregistreerd onder het nummer 181.601/CO/149.02.

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 5 §1 dat wordt gesloten voor bepaalde duur en buiten werking treedt op 30 juni 2025;

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2025.

C.A.O.: 12/09/2019

Neerlegging: 03/10/2019

Registratiedatum: 24/10/2019

Registratienummer: 154731/CO/149.02

1. Inhoud:

Meldingsplicht: contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid, onderaanneming, oprichting of toetreding tot en wergeversgroeperingen.

De anciënniteit gecumuleerd tijdens deze tijdelijke contracten wordt in aanmerking genomen en hieruit vloeit voort dat bij een aanwerving met een contract van onbepaalde duur, geen proefperiode zal kunnen voorzien worden.

De ondernemingen van de sector kunnen slechts op dagelijkse contracten beroep doen indien dit absoluut noodzakelijk is. Het moet werkzaamheden betreffen waarvoor men voor het begin van de opdracht al weet dat het over een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen zal gaan.

Uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk worden na een periode van zes maanden door de gebruiker in een contract van onbepaalde duur omgezet.

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.:

C.A.O.: 09/10/2015

K.B.: 13/05/2016

B.S.: 10/06/2016

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur.

MELDINGSPLICHT CONTRACTEN BEPAALDE DUUR OF DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK, UITZENDARBEID EN ONDERAANNEMING

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 12 SEPTEMBER 2019

In uitvoering van artikel 25 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - BEGRIPSOMSCHRIJVING

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende begrippen als volgt gedefinieerd:

- contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk: de arbeidsovereenkomsten zoals voorzien in de artikelen 9, 10, 11 en 11bis van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad 22 augustus 1978).
- uitzendarbeit: arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereguleerd in de wet van 24 juli 1987 betreffende tijdelijke arbeid, uitzendarbeit en terbeschikkingstelling van werkkrachten aan gebruikers (Belgisch Staatsblad 20 augustus 1987) en alle collectieve arbeidsovereenkomsten in uitvoering van deze wet.
- onderaanneming: werk uitgevoerd enkel op basis van een overeenkomst tussen de opdrachtgever en de onderaannemer, waarbij tussen de opdrachtgever en het personeel van de onderaannemer geen band van gezag bestaat in de zin van artikel 17, 2°, van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK III - MELDINGSPLICHT

Artikel 3

Behoudens wettelijke of conventionele beschikkingen die andere verplichtingen opleggen (bijvoorbeeld voorafgaande toestemming) moeten ondernemingen die een werkgeversgroepering oprichten of ertoe toetreden, ondernemingen die arbeiders aanwerven met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, een beroep doen op uitzendkrachten of een beroep doen op ongebruikelijke onderaanneming, voorafgaandelijk de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis stellen.

In het geval van oprichting of toetreding tot een werkgeversgroepering, wordt een kopie van deze kennisgeving wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het paritair subcomité.

HOOFDSTUK IV - MODALITEITEN

Artikel 4

§1. In geval van tewerkstelling van arbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, dienen de ondernemingen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden integraal toe te passen.

§2. In geval van uitzendarbeid, dienen de lonen van toepassing in de onderneming voor de functie of het werk waarvoor de uitzendkracht wordt tewerkgesteld, toegepast te worden en dit onverminderd de conventionele en wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.

§3. In geval van ongebruikelijke onderaanneming heeft de bovengenoemde meldingsplicht inhoudelijk betrekking op: de identiteit van de onderaannemer, het paritair (sub)comité waaronder de activiteit van onderaannemer ressorteert, de aard van de opdracht, de voorziene periode van onderaanneming, het aantal voor de opdracht ingeschakelde arbeiders van de onderaannemer.

§4. Teneinde het kwalitatief karakter van arbeid binnen de sector te bewaken, alsook omwille van het garanderen van een passend onthaal in de onderneming en de preventie van arbeidsongevallen, kunnen ondernemingen binnen de sector enkel een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe expliciet een noodzaak bestaat. Het dient hier te gaan om werken waarvan vóór aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende arbeidsdagen.

HOOFDSTUK V - OVERGANG NAAR CONTRACT VAN ONBEPAALEN DUUR

Artikel 5

§1. Indien een arbeider aangeworven wordt met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur, na één of meerdere contracten voor een duidelijk omschreven werk, of na één of meerdere uitzendcontracten, wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens deze contracten van bepaalde duur, deze contracten voor een duidelijk omschreven werk en deze uitzendcontracten, meegerekend.

§2. Indien een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur aansluitend op één of meerdere contracten van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of uitzendarbeid, mag er geen proefperiode worden opgenomen.

§3. Teneinde oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid te weren uit de sector worden uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk, na een periode van zes maanden door de gebruiker omgezet in een contract van onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VI - GELDIGHEID

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, betreffende de meldingsplicht contracten bepaalde duur, duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming, geregistreerd op 8 december 2015 onder het nummer 130.425/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard via koninklijk besluit van 13 mei 2016 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 juni 2016.

Artikel 7

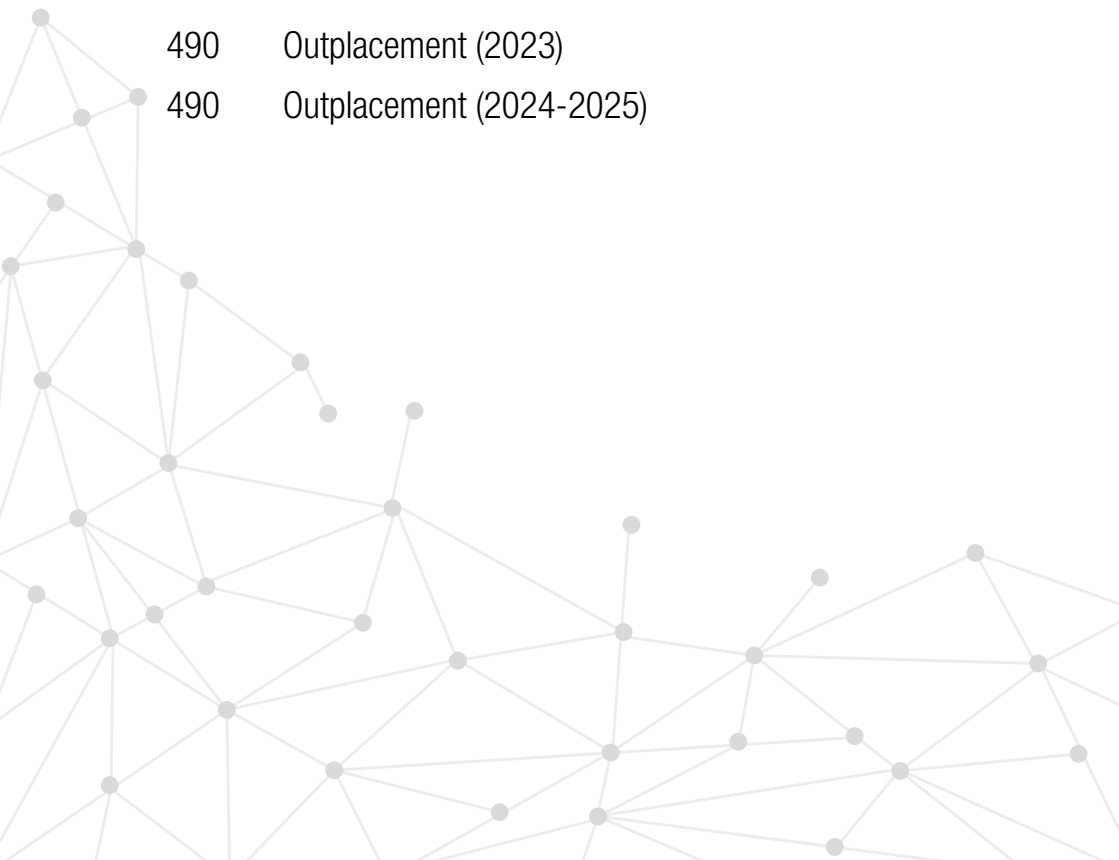
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

400

VORMING EN TEWERKSTELLING

- 400 Vorming en opleiding
- 417 Databank en opleidingsCV
- 430 Werkbaar werk en instroom (2022)
- 430 Werkbaar werk en instroom (2023)
- 470 Non-discriminatie clausule
- 490 Outplacement (2023)
- 490 Outplacement (2024-2025)



C.A.O.: 28/09/2023

1. Inhoud:

Risicogroepen:

- bevestiging van een bijdrage van 0,15% (van onbepaalde duur)
- definitie van risicogroepen
- bijdrage voor risicogroepen en ingroeibanen
- verdere uitbouw van een paritair beheerd en alternerend opleidingssysteem
- sectorale tewerkstellingscel
- verbetering van aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

Permanente vorming:

- bevestiging van een bijdrage van 0,55% (van onbepaalde duur)
- opleidingsinspanningen
- vormingskrediet
- opleidingsplan
- sectoraal certificaat “veiligheid” HEV en H2
- individueel recht et collectief recht op opleiding
- paritaire sectorale stuurgroep
- vorming en opleiding tijdens de arbeidstijd
- scholingsbeding

2. Verlenging/vervanging van C.A.O.:

C.A.O.: 13/03/2020

K.B.: 16/04/2021

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2022 voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 8bis dat in werking treedt op 1 juli 2021 en buiten werking treedt op 30 juni 2023 en van artikel 14 dat in werking treedt op 1 september 2021 voor een bepaalde periode tot en met 31 augustus 2023

400 VORMING EN OPLEIDING

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 28 SEPTEMBER 2023

In uitvoering van hoofdstukken 9 en 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen ("Arbeidsdeal").

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst akkoord wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 2

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze kunnen doorgaan in het bedrijf maar op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme, zoals EDUCAM;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a), die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

c) individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt;

d) groeipad: de termijn waarbinnen het in deze cao vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt;

e) opleidingsrecht: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt;

f) opleidingsplan: een document opgesteld hetzij onder papieren vorm, hetzij onder elektronische vorm, waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

g) opleidingskrediet: het aantal uren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van sectorale voordelen ten behoeve van bedrijven. Het opleidingskrediet wordt door EDUCAM vastgesteld voor een periode van 2 jaar

HOOFDSTUK III – RISICOGROEPEN

Artikel 3 – Bijdragen voor risicogroepen

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15% van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur, bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191, §1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10% bestemd voor het tewerkstellingsfonds.

Artikel 4 – Definitie van risicogroepen

Rekening houdend met de bepalingen van bovengenoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15% aangewend ter ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen :

- Langdurig werkzoekenden;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- Herintreders en herintreedsters;
- Leefloners;
- Personen met een arbeidshandicap;
- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één ouder deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;
- Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;
- (Deeltijds) lerende jongeren;
- Laaggeschoolde arbeiders;

- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
- Arbeiders van 45 jaar en ouder;
- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 4bis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 bis

Tenminste 0,05% van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen :

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1, 2° van het voornoemde koninklijk besluit;
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1,3° van het voornoemde koninklijk besluit;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1, 4° van het voornoemde koninklijk besluit;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid die binnen het Paritair Subcomité voor het koetswerk ondertekend is op 16 juni 2011.

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal Fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

Artikel 4 ter

Van de in artikel 4bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025%) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

- a. De in artikel 4bis, 5, bedoelde jongeren;

b. De in artikel 4bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Om de inschakeling van jongeren onder de 26 jaar aan te moedigen, werd de bijdrage voor deze risicogroep sinds 1 januari 2015 verhoogd tot minstens 0,05% van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Ingroeibanen zijn een combinatie van een praktijkopleiding met een beroepservaring op de werkvloer.

Elke jongere onder de 26 jaar kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

De in dit kader en naar aanleiding van het nationaal akkoord 2015-16 ontwikkelde ondersteunende en bijkomende initiatieven worden verder opgevolgd door EDUCAM.

HOOFDSTUK IV – HET OPLEIDINGSRECHT

Artikel 5 – Bijdragen voor vorming

De vormingen worden verder ondersteund door de inning van 0,55% van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur.

Artikel 6 - Het opleidingsrecht voor ondernemingen met 10 of meer werknemers

Art. 6.1. Toepassingsgebied

Dit artikel is van toepassing op werkgevers die 10 of meer werknemers in dienst hebben.

Het aantal tewerkgestelde werknemers wordt berekend in voltijdse equivalenten op basis van de cijfers verstrekt door de kruispuntbank van de sociale zekerheid vanaf 31/12 van jaar N-1.

Art.6.2. Opleidingsrecht

§1 De arbeiders, die onder artikel 6 vallen en werken in ondernemingen die 20 of meer werknemers in dienst hebben, hebben in overleg met hun werkgever, een individueel recht op opleiding van 7 opleidingsdagen over een periode van twee jaar.

Het saldo van de aan het eind van het jaar niet opgebruikte individuele opleidingsdagen wordt overgedragen naar het volgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingsrecht van de werknemer in dat volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer alle opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen waarop hij recht had in het kader van deze CAO. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingsrecht op nul gezet.

Het aantal dagen individuele opleiding voor werknemers in bedrijven met meer dan 20 werknemers zal evolueren volgens het volgende groeipad:

- 2025-2026: + 1 dag individueel recht over een periode van twee jaar: naar 8 dagen
- 2027-2028: + 1 dag individueel recht over een periode van twee jaar: naar 9 dagen
- 2029-2030: + 1 dag individueel recht over een periode van twee jaar: naar 10 dagen

§2 De arbeiders, die onder artikel 6 vallen en werken in ondernemingen die ten minste 10 werknemers en ten hoogste 19 werknemers in dienst hebben, hebben in overleg met hun werkgever, een individueel recht op opleiding van 2 opleidingsdagen over een periode van twee jaar.

Het saldo van de aan het eind van het jaar niet opgebruikte individuele opleidingsdagen wordt overgedragen naar het volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum 1 opleidingsdag per jaar heeft gevolgd. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Het aantal individuele opleidingsdagen voor werknemers in bedrijven met ten minste 10 en ten hoogste 19 werknemers zal evolueren volgens het volgende groeipad:

- 2025-2026: + 0,5 dagen individueel recht per periode van twee jaar.
- 2027-2028: + 0,5 dagen individueel recht per periode van twee jaar.

Bovendien hebben arbeiders die onder artikel 6 vallen en in ondernemingen met ten minste 10 en ten hoogste 19 werknemers werken, een collectief recht op opleiding van 5 dagen per arbeider over een periode van twee jaar vanaf 1 januari 2024.

Het saldo van ongebruikte collectieve opleidingsdagen kan niet worden overgedragen na de periode van twee jaar. Op het einde van de periode van twee jaar wordt het saldo op nul gezet.

§3 De formele en informele opleidingen worden in aanmerking genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§4 Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient tijdens de arbeidstijd plaats te vinden.

Als het onmogelijk is om opleidingen tijdens de werkuren te organiseren, kunnen arbeiders op vrijwillige basis opleidingen buiten de werkuren volgen. In voorkomend geval kunnen arbeiders besluiten de uren die zij buiten werktijd aan scholing besteden, terug te verdienen of betaald te krijgen. Deze uren komen echter niet in aanmerking voor extra loon.

§5 De werkgever moet instaan voor de kosten van de opleiding, met inbegrip van de verplaatsingskosten; deze kosten mogen niet verhaald worden op de werknemer. Deze uren worden meegerekend voor de berekening van de arbeidsduurgrenzen.

Opleidingen kunnen ook online worden gevolgd. Om in aanmerking te komen voor het opleidingsrecht, moeten online trainingen erkend of gegeven worden door Educam en minimaal 2 uur aaneengesloten duren.

Artikel 7 - Het opleidingsrecht voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers

Art. 7.1. Toepassingsgebied

Dit artikel is van toepassing op werkgevers die minder dan 10 werknemers in dienst hebben.

Het aantal werknemers wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 6.1., lid 2.

Art.7.2. Opleidingsrecht

§1 Iedere arbeider heeft een individueel recht op opleiding van 2 dagen over een periode van twee jaar.

Bovendien hebben arbeiders een collectief recht op opleiding van 5 dagen per arbeider over een periode van twee jaar vanaf 1 januari 2024.

Het saldo van ongebruikte individuele en collectieve opleidingsdagen kan niet worden overgedragen na de periode van twee jaar. Op het einde van de periode van twee jaar wordt het saldo op nul gezet.

§2 De formele en informele opleidingen worden in aanmerking genomen. Er wordt ook rekening gehouden met de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§3 Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient tijdens de arbeidstijd plaats te vinden.

Als het onmogelijk is om opleidingen tijdens de werkuren te organiseren, kunnen arbeiders op vrijwillige basis opleidingen buiten de werkuren volgen. In voorkomend geval kunnen arbeiders besluiten de uren die zij buiten werktijd aan scholing besteden te recupereren of betaald te krijgen. Deze uren komen echter niet in aanmerking voor extra loon.

§6 De werkgever moet instaan voor de kosten van de opleiding met inbegrip van de verplaatsingskosten. Deze kosten mogen niet verhaald worden op de arbeider.

Opleidingen kunnen ook online worden gevolgd. Om in aanmerking te komen voor het opleidingskrediet, moeten online trainingen erkend of gegeven worden door Educam en minimaal 2 uur aaneengesloten duren.

Artikel 8 - Waarborg tot opleiding

Hoewel hij daartoe sterk wordt aangemoedigd, is de arbeider niet verplicht opleidingen te volgen.

Indien de arbeider zonder rechtvaardiging heeft geweigerd aan een geplande opleiding deel te nemen, verliest hij zijn recht op opleiding, d.w.z. het aantal uren dat aan de geplande opleiding is besteed.

Artikel 9 - Opleidingskrediet

Het opleidingskrediet wordt uitgedrukt in uur en de sectorale voordelen worden door de EDUCAM-instanties gedefinieerd.

EDUCAM beheert het opleidingskrediet. Een opleidingskrediet wordt toegekend uitsluitend voor formele opleidingen (verzorgd door EDUCAM of goedgekeurd door EDUCAM).

Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten van het individueel en collectief doel (o.a. het informeren van de arbeiders van het individueel recht op opleiding en de opname ervan) verder bepaald, die vervolgens worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Het opleidingskrediet is gelijk aan het opleidingsrecht van elke arbeider dat voor de onderneming wordt opgebouwd en wordt vastgelegd op basis van de verschillende bedrijfscategorieën, voor een periode van twee jaar.

EDUCAM berekent het opleidingskrediet op basis van de cijfers aangeleverd door de Kruispuntbank van de sociale zekerheid vanaf 31/12 van jaar N-1 en de bepalingen van deze cao.

Elk jaar kan een bedrijf één keer een herziening van zijn opleidingskrediet aanvragen bij een belangrijke verandering in het aantal werknemers dat in het bedrijf tewerkgesteld is.

Vanaf 1 januari 2024 onderscheiden wij de verschillende volgende categorieën:

- Voor bedrijven met 20 of meer werknemers komt het opleidingskrediet overeen met 56 individuele uren per werknemer over een periode van twee jaar.
- Voor bedrijven met 10 tot 19 werknemers komt het krediet overeen met 40 collectieve uren en 16 individuele uren voor elke werknemer over een periode van twee jaar.
- Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers komt het krediet overeen met 40 collectieve uren en 16 individuele uren voor elke werknemer over een periode van twee jaar.

Voorbeeld 1: een bedrijf in de categorie 20 werknemers, waarvoor de KSZ-gegevens 15 arbeiders opleveren, heeft voor twee volledige jaren een individueel opleidingskrediet $56 \text{ uur} \times 15 \text{ (arbeiders)} = 840 \text{ uur}$.

Voorbeeld 2: een bedrijf in de categorie van 10 tot 19 werknemers waarvoor de KSZ-gegevens 10 arbeiders aangeven, heeft voor twee volledige jaren een collectief krediet van $40 \text{ uur} \times 10$ en een individueel krediet van $16 \text{ uur} \times 10$, voor een totaal van 560 uur. Opgemerkt moet worden dat het individuele krediet alleen wordt geactiveerd als het gehele collectieve krediet van het bedrijf na afloop

van de twee jaar is opgebruikt.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal meldt EDUCAM aan de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité zowel hun collectief als hun individueel vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het collectief en individueel doel voor het komende kalenderjaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Bij aanvang van de periode van twee jaar communiceert EDUCAM het volledige krediet dat 2 jaar geldig is. Het jaar daarop deelt EDUCAM het saldo van dit krediet mee berekend op basis van de gerealiseerde opleidingen tijdens het eerste jaar dat geldig is tot het einde van de periode van twee jaar.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde formele opleidingsuren.

De afbouw van het vormingskrediet is voor de ondernemingen met 15 werknemers of meer (arbeiders en bedienden samen) gekoppeld aan het bedrijfseigen opleidingsplan waarvan sprake in hoofdstuk V en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

Elk formeel opleidingsuur binnen het vormingskrediet geeft recht op een sectorale opleidingssteun die gegeven wordt voor de door EDUCAM erkende opleidingen en is gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van de instellingen van EDUCAM

Aan het einde van het eerste jaar zal een evaluatie van deze maatregel plaatsvinden en zullen eventueel aanpassingen worden doorgevoerd

Artikel 10 - Vormingskrediet peterschapsopleiding en gratis opleiding werkbaar werk en instroom

§1. In het kader van de peterschapsopleiding, zoals voorzien in artikel 4 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, heeft de peter recht op 1 (half)terugkommoment.

Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2023 tot 31 december 2025, een sectorale opleidingssteun van 100 euro toegekend voor 8 uur opleiding en 50 euro voor 4 uur opleiding.

§2. De werkgever die van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2025 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur, heeft, zoals voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft recht op een sectorale opleidingssteun van 100 euro per opleidingsdag.

§3. Het recht op vormingskrediet, zoals opgenomen in artikel 10 wordt niet in mindering gebracht van het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 van onderhavige cao.

Artikel 11 – Het einde van de arbeidsovereenkomst voor de arbeiders die werken in ondernemingen die 10 of meer werknemers tewerk stellen

Bij een ontslag om dringende redenen of wanneer de werknemer ontslag neemt, heeft de arbeider niet het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het niet-opgebruikte opleidingskrediet geeft geen aanleiding tot een verhoging van de opzeggingstermijn, noch tot een verhoging van de opzeggingsvergoeding.

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de arbeider, heeft de werknemer het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is. Het is aan de werkgever en de arbeider om te beslissen wat er met deze opleidingsdagen gebeurt en hoe deze dagen kunnen worden opgenomen. Wanneer de opzeggingstermijn geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door een opzeggingsvergoeding, geldt dit openstaande opleidingskrediet als een voordeel verworven krachtens de overeenkomst.

HOOFDSTUK V – OPLEIDINGSPLAN

Artikel 12 - Toepassingsgebied

Dit hoofdstuk is verplicht voor werkgevers die 15 of meer werknemers in dienst hebben. Voor bedrijven met minder dan 15 werknemers bevelen de sociale partners aan om ook een opleidingsplan op te stellen

Het aantal werknemers wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 6.1., lid 2.

Artikel 13 - Opleidingsplan

§1. Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsbehoeften. Ondernemingen met 15 of meer werknemers (arbeiders en bedienden) maken een bedrijfseigen opleidingsplan op.

De werkgevers stellen één keer per burgerlijk jaar, vóór 15 februari, een opleidingsplan van het bedrijf op voor hun werknemers na raadpleging van de ondernemingsraad of bij ontstentenis de vakbondsdelegatie of bij ontstentenis de arbeiders zelf.

Op ondernemingsvlak dient te worden bepaald welke opleiding zal worden voorgesteld aan de werknemers of groepen van werknemers. Het bepalen van het soort opleiding dient te gebeuren in nauwe samenwerking tussen de onderneming, de ondernemingsraad, bij ontstentenis met de vakbondsafvaardiging of met de arbeiders en EDUCAM en maakt integraal deel uit van het opleidingsplan.

Bij de opstelling van het opleidingsplan zal bijzondere aandacht gaan naar personen komende uit de in artikel 35 van de Arbeidsdeal gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van

minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers.

Bijzondere aandacht zal tevens gaan naar de werknemers, bedoeld in artikel 1, 3°, g), van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) alsook naar de werknemers met een handicap zoals bedoeld in artikel 1, 4°, van het voormelde koninklijk besluit van 19 februari 2013.

De genderdimensie dient, ook, in aanmerking te worden genomen.

Om een kwalitatief goed overleg in de bedrijven over het bedrijfsopleidingsplan te garanderen, moeten de besprekingen in het bedrijf vóór 15 november van het jaar voorafgaand aan het jaar van het opleidingsplan van start gaan.

Het jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplan in de ondernemingen met 15 werknemers of meer wordt uiterlijk op 15 februari van het betrokken kalenderjaar aan Educam overgemaakt.

Na ontvangst van voormeld bedrijfseigen opleidingsplan, hebben de sociale partners binnen EDUCAM 20 werkdagen de tijd om dit al dan niet goed te keuren. Alle vakbondsorganisaties aanwezig in de onderneming, dienen het bedrijfseigen opleidingsplan goedgekeurd te hebben vooraleer dat het vormingskrediet kan worden opgesteld.

Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven door EDUCAM en dit volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

EDUCAM zal als opleidingsfonds worden belast met het bezorgen van het opleidingsplan aan de overheid zoals omschreven in art. 38 van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen ("Arbeidsdeal"). De werkgever zal dus aan zijn wettelijke plicht voldoen door het bedrijfseigen opleidingsplan aan EDUCAM te bezorgen.

Het plan wordt voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.

Elke wijziging aan een bedrijfseigen opleidingsplan dat voorafgaandelijk reeds was goedgekeurd binnen de onderneming, dient opnieuw ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan de arbeiders.

§2 In functie van een sectorale erkenning van de opleiding en de certificatie van de arbeider, een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de regelgeving in het kader van het Vlaams Opleidingsverlof/betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

De uitvoering van het bedrijfseigen opleidingsplan wordt paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair comité.

Het opleidingsplan wordt bewaard in de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

§3. Ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen hun bedrijfseigen opleidingsplan opmaken.

Ondernemingen die geen bedrijfseigen opleidingsplan opstellen kunnen hun opleidingsintenties per functie in het suppletief sectoraal opleidingsplan aangeven.

HOOFDSTUK VI – EDUCAM

Artikel 14 - Doel en activiteiten

EDUCAM is een vereniging, waarvan de raad van bestuur paritair is samengesteld uit representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. EDUCAM heeft als doel de beroepsopleiding te bevorderen, rekening houdend met de opleidingsbepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten in het paritair Subcomité voor het koetswerk.

De vereniging heeft als sociaal doel elke activiteit te ontwikkelen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met de in de volgende artikelen vermelde opdrachten en acties.

Artikel 15 - Opleiding

Art.15. 1. Basisopdracht

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name :

- het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsbehoeften;
- het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van instroom en het individuele vormingsrecht;
- het verzorgen van de kwaliteitsbewaking en de certificering van de opleidingen ten behoeve van de sector;
- het bevorderen van de samenwerking tussen EDUCAM en de bediendesector, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- het ijveren voor een toename van de opleidingsplannen;
- het erkennen van opleidingen en het opvolgen van de certificering van werknemers;
- het doorgeven van de van ondernemingen ontvangen opleidingsplannen aan de door de Koning aangewezen gedelegeerde ambtenaren;
- het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van het opleidingsplan voor arbeiders die van hun recht op vorming geen gebruik maken;
- andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven;

Art.15.2. Databank EDUCAM

Sinds 1 januari 2012 werd binnen EDUCAM een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringsmodaliteiten hiertoe werden bepaald binnen de instanties van EDUCAM.

Artikel 16 - Onderwijs

Art.16.1. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De ondertekenende partijen streven een verhoging na van de instroom in de opleidingen en onderwijsrichtingen die leiden tot de sector en het verhogen van de kwaliteit en kwantiteit van de instroom op de arbeidsmarkt en dit in samenwerking met meerdere onderwijs- en opleidingspartners. De sectoraal opgestelde beroepsprofielen en de overeenkomstige beroepscompetenties vormen daartoe de basisreferentie. Derhalve worden door EDUCAM onderscheiden samenwerkingsovereenkomsten gesloten met overkoepelende onderwijsorganisaties en individuele opleidings- en onderwijsinstellingen.

De ondertekenende partijen zullen tevens de beroepen in de sectoren promoten en dus een betere bekendheid nastreven bij leerlingen, scholen, lesgevers, jongeren, cursisten, werkzoekenden, werkenden, ouders, ... van de beroepen, uitdagingen, opportuniteiten en loopbaanmogelijkheden die er zijn in de sector. EDUCAM is belast met de concrete uitvoering van deze promotie.

Art.16.2. Leren en werken

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen en van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken engageren de ondertekenende partijen zich tot de verdere uitbouw en opvolging van een kwalitatief en paritair beheerd alternerend opleidingssysteem. Daartoe zal EDUCAM met de bevoegde overheden en de betrokken opleidings- en onderwijsinstellingen een gepaste samenwerking aangaan.

Art.16.3.Peter- en mentorschap

Een specifieke opdracht voor EDUCAM is het promoten van het uitgewerkte opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap en mentorschap om jongeren en werknemers te begeleiden en te coachen. Arbeiders dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jongeren en arbeiders te begeleiden en te coachen.

Art.16.4. Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak :

- de verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt door het sluiten van kader- en individuele overeenkomsten met de onderwijsinstellingen en er promotie over voeren;
- de inhoud en de uitvoeringsmodaliteiten van bovenstaande overeenkomsten evenals de opvolging ervan te bepalen binnen zijn instanties;

- de beroepen van de sector promoten;
- samenwerkingsakkoorden sluiten met opleidingsinstellingen in het kader van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken;
- het promoten van het opleidingspakket waarvan sprake in art. 16.3.

Artikel 17 - Sectorale tewerkstellingscel

Art.17 .1. De tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-02 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande EDUCAM-werking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd die zich in eerste instantie richt op het afstemmen van vraag en aanbod in onze sector (o.a. via een vacaturebank) en in tweede instantie op het behoud van tewerkstelling in de sector via een wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag bedreigde werknemers.

In het kader van het nationaal akkoord 2007-08 heeft de sectorale tewerkstellingscel zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het Generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sectorale tewerkstellingscel van EDUCAM neemt proactief haar rol op in de bedrijfseigen en overkoepelende tewerkstellingscellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, om de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds bestaande instrumenten zoals opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerkstelling, indien mogelijk in de eigen sector.

Daarenboven zal EDUCAM zich specifiek richten op met ontslag bedreigde en ontslagen arbeiders.

Daarenboven dient de collectieve of individuele wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag bedreigde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken. Individuele tewerkstellingsbegeleiding is enkel mogelijk binnen de beschikbare financiële middelen en vergt de goedkeuring van de instanties van EDUCAM.

De sectorale tewerkstellingscel zal voor het afstemmen van vraag en aanbod rekening houden met de bestaande vacaturebank (o.a. Mobility Jobs, ...).

Art.17.2. Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak :

- binnen haar instanties een afsprakenkader tot stand te brengen over de individuele tewerkstellingsbegeleiding dat zal gepubliceerd worden op de website van EDUCAM;
- de uitvoering van de tewerkstellingsmaatregelen van de nationale akkoorden 2001-2002 en 2007-2008 en de wedertewerkstellingsmaatregelen zoals hierboven omschreven.

Artikel 18 - Risicogroepen

EDUCAM heeft als taak :

- de opmaak van het evaluatieverslag en financieel overzicht risicogroepen;
- begeleidingsmaatregelen voorstellen voor de individuele gevallen in het kader van de risicogroepen zoals voorzien in het laatste lid van art. 4bis;
- verslag uitbrengen aan de sociale partners van de ondersteunende en bijkomende initiatieven in het kader van risicogroepen;
- de promotie van de peter- en mentorschapopleidingen. Een specifieke opdracht voor EDUCAM in dit kader is het promoten van het uitgewerkte opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap en mentorschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe functie.

Artikel 19 - Sectoraal certificaat “veiligheid” HEV en H2

Om de veiligheid van de werknemers te waarborgen en risico's te vermijden, organiseren de ondernemingen zich zodanig dat hun werknemers houder zijn of worden van een geldig sectoraal certificaat “veiligheid” HEV en/of H2, uitgeschreven door en op basis van een lastenboek van EDUCAM. Het niveau van dit behaalde certificaat komt minimaal overeen met de activiteiten die de werknemer in het bedrijf verricht aan hybride voertuigen (HEV/PHEV) of elektrische voertuigen (BEV) of voertuigen met een waterstofaandrijving (FCEV/HICEV). Zo past de werkgever het dynamische risicobeheer toe en respecteert hij de verplichtingen in de wet van 4 augustus 1996 inzake het welzijn op het werk en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten.

Artikel 20 - EDUCAM laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door EDUCAM van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer

EDUCAM zal zijn erkenning als erkenningscentrum voor verworven competenties handhaven (EVC-aanbieder). De bedoeling is dat EDUCAM kan voorzien in een ervaringsbewijs, waarmee werknemers, die niet aan de diplomavooraarden voldoen maar wel over de nodige kennis of beroepservaring beschikken, in aanmerking komen voor een bepaalde functie of job in de sector.

Daarnaast zal Educam ook een aanbod uitwerken, waarmee werknemers (op eigen initiatief en tijdens de werkuren) in kaart kunnen laten brengen in welke mate ze al dan niet beschikken over de competenties die nodig zijn om hun functie in de nabije toekomst op een bekwame manier te kunnen (blijven) uitoefenen.

HOOFDSTUK VII - SCHOLINGSBEDING

Artikel 21

In uitvoering van artikel 22bis, §1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gratis opleidingen georganiseerd door Educam, opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding

HOOFDSTUK VIII - GELDIGHEID

Artikel 22

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 1 februari 2022, gesloten in het Paritair subcomité voor het koetswerk, betreffende vorming en opleiding, onder het nummer 174442/CO/149.02.

HOOFDSTUK IX – DUUR

Artikel 23

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd, met uitzondering van artikel 10, dat in werking treedt op 1 juli 2023 voor bepaalde tijd en eindigt op 31 december 2025, en artikel 22, dat in werking treedt op 1 september 2023 voor bepaalde tijd tot en met 31 augustus 2025.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en aan de in dit paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

C.A.O.: 12/09/2018

K.B.: 12/12/2018

B.S.: 31/12/2018

Neerlegging: 18/09/2018

Registratiedatum: 25/09/2018

Registratienummer: 147659/CO/149.02

1. Inhoud:

OpleidingsCV

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 11/12/2017

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2018 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van art. 9 van het nationaal akkoord 2017- 18 van 27 juni 2017.

Ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017, geregistreerd op 22 februari 2018 onder het nummer 144691/CO/149.02.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II - VOORWERP

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 9 van het nationaal akkoord 2017-18, gesloten op 27 juni 2017 in het Paritair Subcomité voor het koetswerk en vervangt de collectieve arbeids overeenkomst van 28 maart 2014, die werd gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd onder het nummer 121.751/CO/149.02 op 17 juni 2014 (Belgisch Staatsblad 24/07/2014).

HOOFDSTUK II – INVOERING, DEFINITIE EN UITWERKING VAN HET OPLEIDINGSCV

Artikel 3

Vanaf 1 juli 2014 dient elke onderneming een opleidingsCV in te vullen en permanent bij te houden voor elke arbeider die in de onderneming is tewerkgesteld en die behoort tot het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Dit opleidingsCV is een inventaris van de door de arbeider in kwestie uitgeoefende functies, de door hem gevolgde opleidingen en de door hem behaalde certificaten en erkenningen of diploma's tijdens zijn tewerkstelling in de betrokken onderneming.

Artikel 4

Het opleidingsCV wordt opgesteld, vertrekkende van een database opgesteld binnen de vzw EDUCAM, zoals bepaald in artikel 5 van onderhavige overeenkomst. De paritaire sectorale stuurgroep van EDUCAM bepaalt de verdere modaliteiten met betrekking tot de opdracht.

De verantwoordelijkheid voor het opmaken en bijhouden van deze inventaris ligt bij de werkgever. De uitwerking ervan en de procedure tot opvolging gebeurt in de schoot van EDUCAM.

Artikel 5

De sociale partners van de sector geven EDUCAM de opdracht om hiertoe een databank en elektronisch registratiesysteem uit te werken die het mogelijk maken om de inventaris te maken, zoals omschreven in de 2e alinea van artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Hiertoe dienen zowel de werkgever als de arbeider in kwestie alle benodigde informatie hieromtrent beschikbaar te stellen aan EDUCAM.

Het registratiesysteem dient voordelen te bieden voor zowel de werkgever als de arbeider in kwestie, en beantwoordt dus minstens aan volgende voorwaarden:

- administratieve vereenvoudiging (ook in het kader van de opmaak en uitwerking van de sociale balans);
- transparantie;
- beveiliging.

HOOFDSTUK III - INHOUD VAN HET OPLEIDINGSCV

Artikel 6

§1. Het opleidingsCV bevat minimaal de volgende elementen:

1. Gegevens van de onderneming, zoals:

- Naam
- Adres
- KBO nummer
- RSZ nummer

2. Gegevens van de arbeider, zoals:

- Naam
- Adres
- Datum indiensttreding en eind van bezigheid

- Rijksregisternummer

3. Uitgeoefende functies, zoals:

- Naam functie
- Eventueel bondige omschrijving ervan indien de functie onvoldoende duidelijk is
- Periode van uitoefening.

4. Alle door de arbeider gevolgde opleidingen:

- Naam opleiding
- Naam opleidingsinstituut
- Eventueel bondige omschrijving ervan
- Duurtijd van de gevolgde opleiding.

5. Behaalde certificaten of erkenningen, zoals:

- Naam certificaat / erkenning
- Eventueel bondige omschrijving ervan
- Einde geldigheidsdatum

§2. De inventaris bevat alle uitgeoefende functies, alle gevolgde formele en informele beroepsopleidingen bij zoals voorzien in artikel 9, a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk alsook de informele opleidingen op de werkplek en alle behaalde certificaten of erkenningen vanaf de datum van indiensttreding. Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten bepaald en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

§3. De inventaris betreft alle genoten beroepsopleidingen op initiatief van de werkgever, alsmede deze die door een arbeider op eigen initiatief, buiten of gedurende de uren worden gevolgd, met name de normale arbeidsuren. Deze opleiding kan zowel formeel als on the job.

§4. Door EDUCAM werd een procedure uitgewerkt om de opleidingen zoals bepaald in §3 van dit artikel, volgens een bepaalde vorm en code weer te geven, waardoor opleidingen op dezelfde manier worden geregistreerd en weergegeven.

Artikel 7

De inventaris kan ook ingevuld en bijgehouden worden voor onder andere uitzendarbeiders, leerjongeren, leerlingen en jobstudenten.

HOOFDSTUK IV – PROCEDURE TOT OPVOLGING EN BEWARING VAN HET OPLEIDINGSCV

Artikel 8

De werkgever en de arbeider hebben toegang tot het systeem dat door EDUCAM wordt uitgewerkt, waardoor zij het recht hebben dit opleidingsCV in te zien.

De arbeider heeft het recht om verbeteringen aan te brengen of om aanvullingen te doen teneinde de inventaris zoals bedoeld in alinea 2 van artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst te vervolledigen.

Artikel 9

Het opleidingsCV wordt permanent bijgewerkt.

Jaarlijks ontvangt de arbeider een kopie van zijn opleidingsCV alsook op elk moment waarop hij vraagt en ten laatste op de laatste dag indien de arbeider de onderneming verlaat. De originele attesten van opleidingen en certificaten, in het bezit van de werkgever, dienen te worden toegevoegd aan het opleidingsCV, en in geval van uitdiensttreding dienen deze ook te worden meegegeven aan de arbeider.

Op verzoek bezorgt EDUCAM een afschrift aan de arbeider.

Artikel 10

Het opleidingsCV is een persoonlijk document, waardoor er dient rekening te worden gehouden met de persoonlijke levenssfeer van de arbeider. Het opleidingsCV is enkel raadpleegbaar door de werkgever, de arbeider en door EDUCAM. Het kan door geen enkele instantie aan derden worden bezorgd, behalve door de arbeider zelf en kan geen resultaten van tests bevatten.

Artikel 11

Bij betwistingen op ondernemingsvlak, kunnen de betrokken werknemersorganisaties en/of hun afgevaardigden, hun rol spelen zoals die hen wordt toebedeeld vanuit één of meerdere van onderstaande collectieve arbeidsovereenkomsten:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 juni 2010 (Belgisch Staatsblad van 6 augustus 2010);
- de collectieve arbeidsovereenkomst 4 juli 2001 betreffende de erkenning van de representatieve functie, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 september 2002 (Belgisch Staatsblad van 20 november 2002).

HOOFDSTUK V – SLOTBEPALINGEN

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017, geregistreerd op 22 februari 2018 onder het nummer 144691/CO/149.02.

Zij treedt in werking op 1 januari 2018 en geldt voor onbepaalde duur. Zij kan door één van de partijen worden opgezegd met een opzegging van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

1. Inhoud:

Sectoraal model werkbaar werk

Peterschap

Opleidingsaanbod

Loopbaanbegeleiding

Zachte landingsbanen

Terugbetaling kosten kinderopvang

2. Duurtijd:

Duurtijd: Van 1 december 2021 voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023, met uitzondering van:

- artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2023;
- artikel 9 dat buiten werking treedt op 31 december 2024;
- artikel 1, 8 en 11 die worden gesloten voor onbepaalde duur.

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 inzake werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167262/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 november 2021 en wordt gesloten in uitvoering van de artikelen 8 en 16 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

De ondertekenende sociale partners hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor werkbaar werk, dat in het licht van de toenemende krapte op de sectorale arbeidsmarkt en de veralgemeende verlenging van de beroepsloopbaan nog aan belang wint.

Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - SECTORAAL MODEL WERKBAAR WERK**Artikel 2**

§1. De ondernemingen zullen onderzoeken welke maatregel(en) kan/kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de onderstaande thema's:

- Stress en burn-out;
- Ergonomie;
- Competentiebeleid en talentontwikkeling;
- Opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers;

- Tewerkstelling oudere arbeiders verhogen;
- Instroom arbeiders bevorderen.

§2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, gebeurt dit onderzoek in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zullen dit onderzoek doen in overleg met de regionale vakbondssecretaris of de arbeiders.

§3. De implementatie van de in art. 2, §1 vermelde maatregel(en) zal in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een afschrift van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerk. De voorzitter bezorgt dit afschrift aan de sociale partners.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de implementatie gebeuren na de melding van de maatregel(en) aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerk. De voorzitter bezorgt de sociale partners een kopie van deze melding.

§4. De implementatie van andere dan in art. 2, §1 vermelde de maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

Artikel 3

§1. EDUCAM krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) indien nodig te actualiseren of aan te vullen, zodat de ondernemingen voor elk van bovenstaande thema's kunnen beschikken over een gamma aan praktische instrumenten die zij op korte termijn kunnen inzetten.

§2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal EDUCAM:

- zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken;
- op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen.

§3. EDUCAM zal ook op permanente wijze “best practices” in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.

HOOFDSTUK III – INSTROOM EN TEWERKSTELLING

Artikel 4 - Peterschap

§1. Elke onderneming heeft van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2023 onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.

De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 8 en artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2022 betreffende vorming en opleiding.

§2. In het kader van de peterschapsopleiding heeft de peter eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, een vormingskrediet toegekend van € 100 voor een terugkommoment van 8u en € 50 voor een terugkommoment van 4u, zoals voorzien in artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2022 betreffende vorming en opleiding.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op een vormingskrediet zoals voorzien in artikel 8 en artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2022 betreffende vorming en opleiding.

Artikel 5 - Opleidingsaanbod

De werkgever die van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft aanleiding tot een vormingskrediet van € 100 per opleidingsdag, zoals voorzien in artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding.

Artikel 6 – Loopbaanbegeleiding

Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Sociaal fonds voor het koetswerk aanspraak maken op een terugbetaling.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum € 80 per periode van zes jaar.

Het Sociaal fonds voor het koetswerk wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023.

Artikel 7 – Zachte landingsbanen

§1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS 25 januari 2018).

§2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindeloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
- een overgang van een ploegen- of nachtrechtime naar een dagregime;

Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.

§3. Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt.

De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 24 maanden in de vorige functie, in een ploegen of nachtrechtime. De anciënniteitsvereiste van 24 maanden kan op het niveau van de onderneming of in overleg tussen werkgever en arbeider worden ingekort.

De loopbaanwijziging moet een vermindering van het inkomen van de arbeider tot gevolg hebben.

§4. De arbeider die voldoet aan de in §§2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijks bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van € 162,43 bruto per maand (bedrag op 1 december 2021).

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke

bepalingen.

§6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het koetswerk. Het Sociaal fonds voor het koetswerk wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2024 instappen in een zachte landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.

Artikel 8 – Verhoging aanvullende vergoeding oudere zieken

De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 december 2021 verhoogd tot € 8,46 per volledige ziekte-uitkering en € 4,23 per halve ziekte-uitkering en dit voor onbepaalde duur.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 met registratienummer X/CO/149.02 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 9 – Terugbetaling kosten kinderopvang

§1. Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Deze terugbetaling bedraagt € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind.

§2. Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die in 2022 en 2023 plaatsvonden.

Deze terugbetaling bedraagt € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.

§3. De terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et de l'Enfance.

Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor het koetswerk.

§4. Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

§5. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het koetswerk. Het Sociaal fonds voor het koetswerk wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 31 december 2024.

HOOFDSTUK IV – UITVOERINGSMODALITEITEN

Artikel 10

Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3 §1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM.

De uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 4 en 5 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake vorming en opleiding.

De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 december 2021, de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 houdende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167262/CO/112.

HOOFDSTUK V – GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021 en wordt gesloten voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023, met uitzondering van:

- artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2023;
- artikel 9 dat buiten werking treedt op 31 december 2024;
- artikel 1, 8 en 11 die worden gesloten voor onbepaalde duur.

Artikels 1, 8 en 11 kunnen door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een per post aangetekend brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 30/11/2023

Registratiedatum: 01/02/2024

Registratienummer: 185705/CO/149.02

1. Inhoud:

- Sectoraal model werkbaar werk
- Peterschap
- Opleidingsaanbod
- Loopbaanbegeleiding
- Zachte landingsbanen
- Terugbetaling kosten kinderopvang

2. Duurtijd:

Van 1 juli 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van

- artikels 2, 3, 4, 5 eerste lid, 6, 7 en 10 die buiten werking treden op 30 juni 2025;
- artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2025;
- artikel 9 dat buiten werking treedt op 31 december 2026.

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de artikelen 13 en 15 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 23 oktober 2023.

De ondertekenende sociale partners hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor werkbaar werk, dat in het licht van de toenemende krapte op de sectorale arbeidsmarkt en de veralgemeende verlenging van de beroepsloopbaan nog aan belang wint.

Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - SECTORAAL MODEL WERKBAAR WERK**Artikel 2**

§1. De ondernemingen zullen onderzoeken welke maatregel(en) kan/kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de onderstaande thema's:

- Stress en burn-out;
- Ergonomie;
- Competentiebeleid en talentontwikkeling;
- Opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers;
- Tewerkstelling oudere arbeiders verhogen;

- Instroom arbeiders bevorderen.

§2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, gebeurt dit onderzoek in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zullen dit onderzoek doen in overleg met de regionale vakbondssecretaris of de arbeiders.

§3. De implementatie van de in art. 2, §1 vermelde maatregel(en) zal in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een afschrift van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerk. De voorzitter bezorgt dit afschrift aan de sociale partners.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de implementatie gebeuren na de melding van de maatregel(en) aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerk. De voorzitter bezorgt de sociale partners een kopie van deze melding.

§4. De implementatie van andere dan in art. 2, §1 vermelde de maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

Artikel 3

§1. EDUCAM krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) indien nodig te actualiseren of aan te vullen, zodat de ondernemingen voor elk van bovenstaande thema's kunnen beschikken over een gamma aan praktische instrumenten die zij op korte termijn kunnen inzetten.

§2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal EDUCAM:

- zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken;

- op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen.

§3. EDUCAM zal ook op permanente wijze “best practices” in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.

HOOFDSTUK III – INSTROOM EN TEWERKSTELLING

Artikel 4 - Peterschap

§1. Elke onderneming heeft van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2025 onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.

De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en 10 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.

§2. In het kader van de peterschapsopleiding heeft de peter eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u, zoals voorzien in artikel 10 §1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op een vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en 10 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.

Artikel 5 - Opleidingsaanbod

De werkgever die van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft aanleiding tot een vormingskrediet van 100 euro per opleidingsdag, zoals voorzien in artikel 10 §2. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.

Artikel 6 – Loopbaanbegeleiding

Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Sociaal fonds voor het koetswerk aanspraak maken op een terugbetaling.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

Het Sociaal fonds voor het koetswerk wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2023 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025.

Artikel 7 – Zachte landingsbanen

§1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS van 25 januari 2018).

§2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
- een overgang van een ploegen- of nachtrechtime naar een dagregime.

Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.

§3. Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt.

De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 24 maanden in de vorige functie, in een ploegen of nachtrechtime. De anciënniteitsvereiste van 24 maanden kan op het niveau van de onderneming of in overleg tussen werkgever en arbeider worden ingekort.

De loopbaanwijziging moet een vermindering van het inkomen van de arbeider tot gevolg hebben.

§4. De arbeider die voldoet aan de in §§2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijkse bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 188,63 euro bruto per maand (bedrag op 1 januari 2023).

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

§5. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het koetswerk. Het Sociaal fonds voor het koetswerk wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2023 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2026 instappen in een zachte landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.

Artikel 8 – Verhoging aanvullende vergoeding oudere zieken

De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 januari 2023 verhoogd tot 9,83 euro per volledige ziekte-uitkering en 4,91 euro per halve ziekte-uitkering en dit voor onbepaalde duur.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 9 – Terugbetaling kosten kinderopvang

§1. Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Deze terugbetaling bedraagt maximaal 4 euro per dag/per kind, met een maximum van 400 euro per jaar/per kind.

De terugbetaling geldt voor de kosten die plaatsvonden in 2022 en 2023 van opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et de l'Enfance.

§2. Vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2030 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten die in 2024 en 2025 gemaakt werden voor voor- en naschoolse opvang van een kind tot de leeftijd van 12 jaar die gestaafd worden door een fiscaal attest.

Deze terugbetaling bedraagt maximaal € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.

§3. Het Sociaal Fonds van het Koetswerk betaalt de kosten voor de kinderopvang terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het Koetswerk

§4. Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

§5. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het Koetswerk. Het Sociaal fonds voor het Koetswerk wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor bepaalde duur tot en met 31 december 2025.

HOOFDSTUK IV – UITVOERINGSMODALITEITEN

Artikel 10

Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3 §1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM.

De uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 4 en 5 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 inzake vorming en opleiding.

De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2022 houdende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 174.138/CO/112.

HOOFDSTUK V – GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- Art. 2, 3, 4, 5, eerste lid, 6, 7 en 10 die buiten werking treden op 30 juni 2025;
- artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2025;
- Artikel 9 dat buiten werking treedt op 31 december 2026;

Artikels 1, 8 en 11 kunnen door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een per post aangetekend brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 12/09/2019

K.B.: 04/02/2020

B.S.: 19/02/2020

Neerlegging: 03/10/2019

Registratiedatum: 24/10/2019

Registratienummer: 154735/CO/149.02

1. Inhoud:

Non-discriminatie clausule

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.:

Bijlage C.A.O.

Opleiding: 11/12/2017

K.B.: 17/08/2018

B.S.: 30/08/2019

3. Duurtijd:

Van 1 oktober 2019 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 17 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE PRINCIPES

Artikel 2

Elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk zal, met ingang van 1 oktober 2019, de volgende non-discriminatie clausule in acht nemen:

“Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoeglijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuigingen.

Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme en seksisme, alsook het verspreiden van racistische en seksistische lectuur en pamfletten. Er is binnen de onderneming evenmin plaats voor stigmatisering en vernedering van holebi's en transgenders.

Ook elke discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, fysieke of genetische eigenschappen en sociale origine, geslacht, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming is verboden”.

HOOFDSTUK III - GELDIGHEID

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 inzake vorming en opleiding, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd op 22 februari 2018 onder het nummer 144.690/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 2018 (BS 30 augustus 2019).

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Deze opzegging kan ten vroegste ingaan vanaf 1 oktober 2021.

C.A.O.: 01/02/2022

Neerlegging: 25/02/2022

Registratiedatum: 07/06/2022

Registratienummer: 1732373/CO/149.02

1. Inhoud:

Tussenkost sociaal fonds

Kwaliteitsbewaking door EDUCAM

2. Duurtijd:

Van 1 oktober 2021 tot 30 juni 2023

Preambule

De ondertekenende sociale partners engageren zich om een kwaliteitsvol outplacement te kunnen bieden aan de arbeiders van de sector. Het out-placement in deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in de toekomst dan ook nog aangepast of verder uitgebouwd worden.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor het koetswerk, met uitzondering van:

- de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, en
- de arbeiders aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever of de arbeider zich beroept op overmacht als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en
- de arbeider die ontslagen wordt om dringende reden.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder “outplacementbegeleiding” worden verstaan: “het geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een derde, hierna genoemd “dienstverlener”, individueel of in groep worden verleend, om een arbeider in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien”.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II - KADER

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van Hoofdstuk V, afdeling 1 en 2 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 en artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK III - TUSSENKOMST SOCIAAL FONDS

Artikel 3

§1. De werkgever die door middel van een opzeggingstermijn of met een vergoeding de individuele arbeidsovereenkomst heeft beëindigd van een arbeider die onder het toepassingsgebied van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, heeft recht op een tussenkomst in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het sociaal fonds voor het garagebedrijf van maximum € 1.300 per arbeider; € 500 blijft ten laste van de onderneming.

§2. Het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen komt tussen in de kosten van outplacement van een arbeider die onder het toepassingsgebied valt van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die betrokken is bij een herstructurering, een sluiting van de onderneming of een faillissement.

§3. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in §1 mag nooit hoger zijn dan het saldo van de prijs exclusief BTW die gefactureerd werd door de dienstverlener (prijs exclusief BTW – € 500).

Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in §2, wordt vastgesteld door het bureau van het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen en kan nooit meer bedragen dan € 1.300 per arbeider; € 500 blijft ten laste van de onderneming.

§4. Het Fonds komt tussen in de kosten gemaakt in de periode van 1 oktober 2021 tot en met 30 juni 2023. De aanvraag tot het bekomen van de tussenkomst bedoeld in §1 en §2 dient gericht te worden aan het sociaal fonds voor het garagebedrijf dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag vergezeld zijn van een kopie van de sectorale modelovereenkomst outplacement tussen de onderneming en de dienstverlener en van de factuur.

HOOFDSTUK IV - TEWERKSTELLING IN DE SECTOR

Artikel 4

Voor arbeiders die in de sector wensen tewerkgesteld te blijven zal de dienstverlener via EDUCAM en onder voorbehoud van de toestemming van de betrokken arbeider, beschikken over het opleidings-CV, de historiek van de behaalde sectorale of wettelijke certificaten waarvoor EDUCAM erkend is. Deze gegevens worden aan de betrokken arbeider overhandigd, die zelf beslist over het al dan niet gebruik ervan. Vervolgens stelt de dienstverlener een professioneel profiel op van de betrokkene aan de hand van de sectorale competenties, knowhow en kennis. De dienstverlener kan een gemotiveerd verzoek richten naar EDUCAM om assistentie/advies te krijgen voor de opmaak van dit profiel. Indien dit verzoek relevant en opportuun wordt bevonden door EDUCAM kan een sectoraal expert worden ingezet om de bovenstaande sectorale elementen van de betrokkene in kaart te brengen. Vervolgens werkt de dienstverlener een loopbaan- en vormingsplan uit. Wat betreft het opleidingsplan kan EDUCAM advies geven met betrekking tot opleiding en certificering en de mogelijke leveranciers om deze diensten aan te bieden.

Artikel 5

De dienstverlener maakt de arbeider erop attent dat hij zijn cv kan publiceren op de sectorale jobsites (o.a. mobilityjobs.be).

HOOFDSTUK V - KWALITEITSBEWAKING

Artikel 6

§1. De kwaliteitsbewaking van de outplacementbegeleiding bedoeld in artikel 1 gebeurt door EDUCAM. Dat houdt in dat de dienstverlener die met een outplacementopdracht wordt belast, zich, bij de ondertekening van de sectorale modelovereenkomst zich ertoe moeten verbinden de sectorale kwaliteitsnormen in acht te nemen en dat EDUCAM een rapportage van de uitvoering kan vragen bij de dienstverlener.

§2. De dienstverlener moet voldoen aan de onderstaande sectorale kwaliteitsnormen:

- zijn desbetreffende consultant(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of met de begeleiding van arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben;
- zijn desbetreffende consultant(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van werkgevers;
- het hebben van voldoende locaties in België of het garanderen dat de arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen een begeleiding op een locatie kunnen volgen die vanaf hun thuisadres naar de sessies niet meer bedraagt dat 30 km in afstand én een plaats kiezen die met het openbaar vervoer bereikbaar is, zodat de plaatsen waar de begeleiding doorgaat gemakkelijk bereikbaar zijn. De sector verkiest de mobiliteit van de begeleiders ten voordele van de begeleide

arbeiders;

- de dienstverlener verbindt er zich toe om de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven en om binnen de twee weken aan EDUCAM de rapportage in §1 binnen de twee weken volgend op de vraag te bezorgen.

§3. De rapportage waarvan sprake in §1 heeft betrekking op:

- een lijst van ondernemingen waarvoor arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben, werden begeleid;
- een omschrijving van de begeleiding van de desbetreffende werkgever;
- de bereikbaarheid van de locatie voor de desbetreffende arbeider;
- de omschrijving van de inhoud van het door de desbetreffende arbeider gevolgde outplacementtraject en de opvolging ervan door de dienstverlener;
- het bezorgen aan EDUCAM van een eventueel loopbaan- en vormingsplan conform artikel 4 en de opvolging ervan door de dienstverlener.

HOOFDSTUK VI - UITVOERINGSMODALITEITEN

Artikel 7

Het aanvraagformulier bedoeld in artikel 3, §4, wordt opgemaakt door het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen.

De sectorale modelovereenkomst en rapportage bedoeld in artikel 6 worden opgemaakt door de instanties van EDUCAM.

De praktische modaliteiten en publicatie van de hierboven vermelde documenten worden in onderling overleg vastgesteld door de instanties van het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen en EDUCAM.

HOOFDSTUK VII - DUURTIJD

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

C.A.O.: 23/10/2023

Neerlegging: 30/11/2023

Registratiedatum: 12/12/2023

Registratienummer: 184487/CO/149.02

1. Inhoud:

- Tussenkost sociaal fonds
- Kwaliteitsbewaking door EDUCAM

2. Duurtijd:

Van 01 juli 2023 tot 30 juni 2025

Preambule

De ondertekenende sociale partners engageren zich om een kwaliteitsvol outplacement te kunnen bieden aan de arbeiders van de sector. Het out-placement in deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in de toekomst dan ook nog aangepast of verder uitgebouwd worden.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor het koetswerk, met uitzondering van:

- de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, en
- de arbeiders aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever of de arbeider zich beroept op overmacht als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en
- de arbeider die ontslagen wordt om dringende reden.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder “outplacementbegeleiding” worden verstaan: “het geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een derde, hierna genoemd “dienstverlener”, individueel of in groep worden verleend, om een arbeider in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien”.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II - KADER

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van Hoofdstuk V, afdeling 1 en 2 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 en artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst van het nationaal akkoord 2023-2024 van 23 oktober 2023.

HOOFDSTUK III - TUSSENKOMST SOCIAAL FONDS

Artikel 3

§1. De werkgever die door middel van een opzeggingstermijn of met een vergoeding de individuele arbeidsovereenkomst heeft beëindigd van een arbeider die onder het toepassingsgebied van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, heeft recht op een tussenkomst in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen van maximum 1.300 euro per arbeider; 500 euro blijft ten laste van de onderneming.

§2. Het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen komt tussen in de kosten van outplacement van een arbeider die onder het toepassingsgebied valt van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die betrokken is bij een herstructurering, een sluiting van de onderneming of een faillissement.

§3. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in §1 mag nooit hoger zijn dan het saldo van de prijs exclusief BTW die gefactureerd werd door de dienstverlener (prijs exclusief BTW – 500 euro).

Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in §2, wordt vastgesteld door het bureau van het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen en kan nooit meer bedragen dan 1.300 euro per arbeider; 500 euro blijft ten laste van de onderneming. Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement verhoogd van € 1.300 naar € 1.500.

§4. Het Fonds komt tussen in de kosten gemaakt in de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025. De aanvraag tot het bekomen van de tussenkomst bedoeld in §1 en §2 dient gericht te worden aan het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag vergezeld zijn van een kopie van de sectorale modelovereenkomst outplacement tussen de onderneming en de dienstverlener en van de factuur.

HOOFDSTUK IV - TEWERKSTELLING IN DE SECTOR

Artikel 4

Voor arbeiders die in de sector wensen tewerkgesteld te blijven zal de dienstverlener via EDUCAM en onder voorbehoud van de toestemming van de betrokken arbeider, beschikken over het opleidings-CV, de historiek van de behaalde sectorale of wettelijke certificaten waarvoor EDUCAM erkend is. Deze gegevens worden aan de betrokken arbeider overhandigd, die zelf beslist over het al dan niet gebruik ervan. Vervolgens stelt de dienstverlener een professioneel profiel op van de betrokkene aan de hand van de sectorale competenties, knowhow en kennis. De dienstverlener kan een gemotiveerd verzoek richten naar EDUCAM om assistentie/advies te krijgen voor de opmaak van dit profiel. Indien dit verzoek relevant en opportuun wordt bevonden door EDUCAM kan een sectoraal expert worden ingezet om de bovenstaande sectorale elementen van de betrokkene in kaart te brengen. Vervolgens werkt de dienstverlener een loopbaan- en vormingsplan uit. Wat betreft het opleidingsplan kan EDUCAM advies geven met betrekking tot opleiding en certificering en de mogelijke leveranciers om deze diensten aan te bieden.

Artikel 5

De dienstverlener maakt de arbeider erop attent dat hij zijn cv kan publiceren op de sectorale jobsites (o.a. mobilityjobs.be).

HOOFDSTUK V - KWALITEITSBEWAKING

Artikel 6

§1. De kwaliteitsbewaking van de outplacementbegeleiding bedoeld in artikel 1 gebeurt door EDUCAM. Dat houdt in dat de dienstverlener die met een outplacementopdracht wordt belast, zich, bij de ondertekening van de sectorale modelovereenkomst zich ertoe moeten verbinden de sectorale kwaliteitsnormen in acht te nemen en dat EDUCAM een rapportage van de uitvoering kan vragen bij de dienstverlener.

§2. De dienstverlener moet voldoen aan de onderstaande sectorale kwaliteitsnormen:

- zijn desbetreffende consultant(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of met de begeleiding van arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben;
- zijn desbetreffende consultant(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van werkgevers;
- het hebben van voldoende locaties in België of het garanderen dat de arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen een begeleiding op een locatie kunnen volgen die vanaf hun thuisadres naar de sessies niet meer bedraagt dat 30 km in afstand én een plaats kiezen die met het openbaar vervoer bereikbaar is, zodat de plaatsen waar de begeleiding doorgaat gemakkelijk bereikbaar zijn. De sector verkiest de mobiliteit van de begeleiders ten voordele van de begeleide arbeiders;

- de dienstverlener verbindt er zich toe om de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven en om binnen de twee weken aan EDUCAM de rapportage in §1 binnen de twee weken volgend op de vraag te bezorgen.

§3. De rapportage waarvan sprake in §1 heeft betrekking op:

- een lijst van ondernemingen waarvoor arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben, werden begeleid;
- een omschrijving van de begeleiding van de desbetreffende werkgever;
- de bereikbaarheid van de locatie voor de desbetreffende arbeider;
- de omschrijving van de inhoud van het door de desbetreffende arbeider gevolgde outplacementtraject en de opvolging ervan door de dienstverlener;
- het bezorgen aan EDUCAM van een eventueel loopbaan- en vormingsplan conform artikel 4 en de opvolging ervan door de dienstverlener.

HOOFDSTUK VI - UITVOERINGSMODALITEITEN

Artikel 7

Het aanvraagformulier bedoeld in artikel 3, §4, wordt opgemaakt door het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen.

De sectorale modelovereenkomst en rapportage bedoeld in artikel 6 worden opgemaakt door de instanties van EDUCAM.

De praktische modaliteiten en publicatie van de hierboven vermelde documenten worden in onderling overleg vastgesteld door de instanties van het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen en EDUCAM.

HOOFDSTUK VII - DUURTIJD

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

500

SOCIAAL OVERLEG

- 510 Statuut van de vakbondsafvaardigingen
- 513 Erkenning van de representatieve functie
- 520 Vakbondsvorming
- 530 Werkzekerheid
- 550 Syndicale premie 2022



C.A.O.: 01/02/2022

Neerlegging: 25/02/2022

Registratiedatum: 07/06/2022

Registratienummer: 173239/CO/149.02

1. Inhoud:

Statuut vakbondsafvaardigingen.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 12/09/2019

K.B.: 06/09/2020

B.S.: 23/09/2020

3. Duurtijd:

Van 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 23 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30 juni 1971 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het werkliedenpersoneel.

Artikel 3

De werkgevers erkennen dat hun georganiseerd werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd wordt door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen zijn onder het georganiseerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Onder georganiseerd werkliedenpersoneel wordt verstaan het werkliedenpersoneel aangesloten bij één der ondertekenende interprofessionele werknemersorganisaties van de voormelde overeenkomsten.

Artikel 4

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De vakbondsafvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire betrekkingen, die met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

Artikel 5

De werkgevers en de vakbondsafvaardigingen:

- geven in alle omstandigheden blijk van een geest van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale betrekkingen in de ondernemingen;
- leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK III - OPRICHTING EN SAMENSTELLING VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 6

Op schriftelijk verzoek van één of meerdere in het Paritair Subcomité voor het koetswerk vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt in de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen een vakbondsafvaardiging ingesteld, waarvan het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders, als volgt wordt vastgesteld:

- 15 tot en met 30 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden,

- 31 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden,

indien tenminste 25 pct. van de arbeiders hierom verzoeken;

- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden en 4 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 150 arbeiders tewerkgesteld zijn, worden één bijkomende effectieve afgevaardigde en één bijkomende plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

De bepaling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders gebeurt op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin om de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt verzocht.

Voor de ondernemingen met minder dan 15 arbeiders, zullen de meest betrokken representatieve werknemersorganisaties aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, de ondernemingen laten kennen waar een syndicale macht bestaat die een vakbondsafvaardiging rechtvaardigt.

De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden en in dezelfde verhouding.

Artikel 7

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van het werkliedenpersoneel aangesloten bij één der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3, aan volgende voorwaarden voldoen:

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanwijzing;
2. sedert ten minste zes maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, om gelijk welke reden, een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Artikel 8

1. De aangewezen of verkozen afgevaardigden, worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op vier jaar bepaald; zij kunnen hernieuwd worden.

2. De vakbondsafgevaardigden worden aangewezen door de in het Paritair Subcomité voor het koetswerk vertegenwoordigde organisaties van werknemers, hetzij op grond van het aantal aangeslotenen, hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en / of het comité voor preventie en bescherming op het werk. Onderlinge regionale afspraken tussen werknemersorganisaties blijven onverminderd van toepassing.

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken, na deze verkiezingen, over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan.

3. De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen, dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de Comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanwijzing van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen worden verkiezingen georganiseerd, binnen de ondernemingen, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met dien verstande dat alle maatregelen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren, moeten genomen zijn.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Artikel 9

Alle arbeiders van de onderneming kunnen stemmen, op voorwaarde dat zij:

- de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;
- sedert tenminste drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming.

HOOFDSTUK IV - BEVOEGDHEID VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 10

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk ontvangen door de werkgever of zijn afgevaardigde, rekening houdend met de omstandigheden, naar aanleiding van:

1. elke vraag betreffende:

- de arbeidsbetrekkingen;
- de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
- de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
- de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. elk geschil of betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

3. elk individueel geschil dat of elke individuele betwisting die niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

4. elke beslissing die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kan meebrengen.

Bovendien is de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, ook bevoegd voor de jaarlijkse toelichting van de economisch-financiële informatie.

HOOFDSTUK V - STATUUT VAN DE LEDEN VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING

Artikel 11

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

Artikel 12 - Faciliteiten

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen, gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven vakbondsoopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De kredieturen die voor het uitvoeren van hun opdracht nodig zijn, worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van twee uren per week per afgevaardigde. Dit minimum van twee uren per week kan in overleg berekend worden op maandbasis.

Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddeld loon van elke belanghebbende.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden teneinde hen toe te laten hun opdrachten passend te vervullen.

Artikel 13 - Bescherming tegen afdanking

§1. De effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven en heeft uitwerking op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven. De termijn van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking geeft.

Het uitblijven van reactie van de vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, legt de meest gereede partij het geval voor aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor het koetswerk. Gedurende deze periode mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen éénparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, of indien het geschil bij hem niet aanhangig is gemaakt, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

§2. Dringende reden

In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moet de vakbondsorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

§3. Forfaitaire vergoeding

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- indien hij een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 13, §1, bepaalde procedure na te leven;
- indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 13, §1, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- indien de werkgever een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 14 - Interne en externe communicatie

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de vakbondsafvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts mits instemming van de werkgever doorgaan. Hij mag echter niet willekeurig zijn toestemming weigeren te geven.

Artikel 15 - Communicatiefaciliteiten

Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming (CPBW) op het werk en voor de vakbondsafgevaardigden, onder volgende voorwaarden:

- Door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan.
- De faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming.
- De rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming.

- De bestaande sectorale en ondernemingsCAO's inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd.

- In paritair overleg zullen op ondernemingsvlak ook de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

Indien blijkt dat voormelde regeling tot misbruiken leidt, kan de meest gereede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het paritair subcomité.

Artikel 16

De vrijgestelden van de vakbondsorganisaties kunnen, na akkoord van de werkgever, de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden ingericht.

Artikel 17

In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

HOOFDSTUK VI - PARITAIRE COMMISSIE “OVERLEG”

Artikel 18

Bij betwisting op ondernemingsvlak over de installatie en/of werking van de vakbondsafvaardiging, kunnen hetzij de werkgever, hetzij de werknemersvertegenwoordigers beroep doen op de paritaire commissie “overleg”. Deze commissie bestaat uit techniekers van de sociale partners, verbonden aan het Paritair Subcomité voor het Koetswerk.

Deze commissie onderzoekt ter plaatse het probleem en formuleert een voorstel aan beide partijen, teneinde zo snel mogelijk tot een oplossing te komen.

HOOFDSTUK VII - OPHEFFING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake statuut van de vakbondsafvaardigingen, geregistreerd onder het nummer 154.734/CO/149.02 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 2020 (BS van 23 september 2020).

HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan slechts door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden wordt gegeven.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, besproken worden.

Artikel 21

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet over te gaan tot staking of lock-out zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht en desnoods door een dringend beroep te doen op het Paritair Subcomité voor het koetswerk of het verzoeningsbureau ervan.

Artikel 22

Speciale of in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het Paritair Subcomité voor het koetswerk onderzocht.

C.A.O.: 09/10/2015

K.B.: 15/07/2016

B.S.: 23/08/2016

Neerlegging: 06/11/2015

Registratiedatum: 01/02/2016

Registratienummer: 131195/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 12/02/2016

1. Inhoud:

- Erkenning van de representatieve functie in ondernemingen met minder dan 15 werknemers
- Limitatieve lijst regionale verantwoordelijken van de werknemersorganisaties
- aanbeveling aan de werkgever om aan de betrokken arbeider erop te wijzen, bij het starten van de procedure, dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of door een vakbondssecretaris:
 - beëindiging van arbeidsovereenkomst voor medische overmacht;
 - individueel ontslag vanaf de leeftijd van 55 jaar.

2. Vervanging van C.A.O.:

C.A.O.: 04/07/01

K.B.: 25/09/02

B.S.: 20/11/02

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2 - Voorwerp

Werkgevers met minder dan 15 werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair subcomité.

De telling van het aantal werknemers gebeurt op basis van de RSZ-aangifte op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar.

Artikel 3 - Modaliteiten

§1. De officiële zakagenda's van de representatieve vakorganisaties worden jaarlijks officieel overhandigd op het paritair subcomité en ter beschikking gesteld van de werkgeversorganisatie. Enkel de regionale verantwoordelijken in deze agenda hebben een representatieve functie in de bedrijven onder het toepassingsgebied.

§2. Een regionaal verantwoordelijke kan contact opnemen met de werkgevers van bedrijven uit het toepassingsgebied.

Binnen de 10 dagen na de eerste contactname wordt dit contact schriftelijk aangekondigd bij de werkgeversorganisatie met vermelding van de identificatie van het bedrijf, de plaats, datum en agenda van het contact.

De betrokken werkgever kan zich bij het contact laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.

§3. Het contact van de regionaal verantwoordelijke kan betrekking hebben op:

- de arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement;
- informatieverstrekking aan de werknemers;

- het opstellen van bedrijfsopleidingsplannen in het raam van vorming en opleiding.

De aard van de contacten is in de eerste plaats preventief in functie van het voorkomen van conflicten.

§4. In geval van betwisting kan op vraag van de meeste gerede partij beroep gedaan worden op het verzoeningsbureau.

Artikel 4 - Bijkomende bepalingen

Deze procedure kan niet in plaats treden van de aanduiding en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen zoals vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging van 18 juni 2009, geregistreerd onder het nummer 94.272/CO/149.02 op 14 september 2009 (Belgisch Staatsblad van 30 september 2009) en algemeen bindend verklaard op 2 juni 2010 (Belgisch Staatsblad van 6 augustus 2010).

Artikel 5

§1. Definitie 'arbeider in moeilijkheden'

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "een arbeider in moeilijkheden" verstaan: een arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omwille van medische overmacht of bij een individueel ontslag vanaf de leeftijd van 55 jaar.

§2. Partijen bevelen de werkgever aan dat hij bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een arbeider in moeilijkheden bij de start van de procedure aan de betrokken arbeider meedeelt dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of door een vakbondssecretaris.

Artikel 6 - Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake erkenning van de representatieve functie van 4 juli 2001, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd onder het nummer 60376/CO/149.02 (Belgisch Staatsblad van 16 januari 2002) en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 25 september 2002 (Belgisch Staatsblad van 20 november 2002).

Artikel 7 - Geldigheid

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden met een opzeg van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 06/10/2017

K.B.: 13/06/2018

B.S.: 10/07/2018

Neerlegging: 11/10/2017

Registratiedatum: 24/11/2017

Registratienummer: 142815/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 06/06/2018

1. Inhoud:

- Vakbondsvorming voor verkozen afgevaardigden en plaatsvervangers
- Het aantal dagen vakbondsvorming wordt vastgelegd op 3 per jaar

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 16/06/2011

K.B.: 01/12/2011

B.S.: 17/01/2012

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2017 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 21 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden of de werksters.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEGINSELEN

Artikel 2

Deze beschikkingen regelen de toepassing van punt 7 van het nationaal interprofessioneel akkoord van 15 juni 1971 betreffende de syndicale vorming, en van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juli 1974, respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij de koninklijke besluiten van 12 september 1972 en 5 september 1974.

Artikel 3

Rekening houdend met de rol die de vertegenwoordigers van de arbeiders in de ondernemingen spelen, wordt hun binnen de hierna omschreven grenzen, faciliteiten verleend om vormingscursussen te volgen die nodig zijn voor het volbrengen van hun taak in de beste voorwaarden.

Artikel 4

In functie daarvan wordt het de vertegenwoordigers van de arbeiders toegestaan zonder loonderving, op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren en volgens zekere modaliteiten, cursussen en seminars bij te wonen, die:

a) worden georganiseerd door de nationale of regionale vakverbonden of hun beroepscentrales, hun regionale afdelingen inbegrepen;

b) zijn gericht op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en syndicale kennis binnen het kader van hun taak als vertegenwoordigers van de arbeiders.

HOOFDSTUK III - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 5

De begunstigden van deze bepalingen zijn ofwel de effectieve ofwel de plaatsvervangende leden, verkozen of aangewezen leden van de ondernemingsraden, van de comités voor preventie en bescherming op het werk en van de vakbondsafvaardigingen, daar waar één of meerdere van deze organen bestaan.

In zekere uitzonderlijke gevallen, afzonderlijk in gemeenschappelijk overleg bepaald tussen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, de betrokken vakorganisatie, kunnen evenwel één of meerdere van de in het vorige lid bedoelde lasthebbers worden vervangen door andere syndicale verantwoordelijken, die door de meest representatieve werknemersorganisaties bij naam zullen worden aangeduid.

b) De duur van de afwezigheid wegens het bijwonen van de in de artikelen 3 en 4 bedoelde cursussen en seminaries is vastgesteld op twaalf dagen per vast mandaat over een periode van vier jaar.

c) Het globaal aantal van de in b) van dit artikel bepaalde toegestane afwezigheidsdagen wordt onder de meest representatieve werknemersorganisaties verdeeld naar rata van het aantal mandaten die zij in de drie in elke onderneming bestaande vertegenwoordigingsorganen hebben verkregen.

d) Elke afwezigheidsdag, krachtens deze bepalingen toegestaan en de door de rechthebbenden besteed aan de syndicale vorming tijdens effectieve werkdagen, wordt door de werkgever betaald op basis van het normaal loon, berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1974).

e) De meest representatieve werknemersorganisaties dienen twee weken op voorhand bij de betrokken werkgevers hun schriftelijke aanvraag in om toestemming tot afwezigheid van hun leden wegens het bijwonen van cursussen voor syndicale vorming.

Deze aanvraag moet vermelden:

- de naamlijst van de vakbondsmandatarissen waarvoor een toelating tot afwezigheid gevraagd wordt, evenals de duur van die afwezigheid;
- de datum en de duur van de ingerichte cursussen;
- de thema's die zullen worden onderwezen en bestudeerd.

f) Teneinde te voorkomen dat de gelijktijdige afwezigheid van één of verscheidene arbeiders de organisatie van het werk zou verstoren, worden het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, de betrokken vakorganisatie het per geval eens over het maximum aantal toe te stane afwezigheden.

g) Bij voorkeur dienen de in punt b) van onderhavig artikel bepaalde dagen in volledige dagen en niet aaneensluitend te worden genomen. Daartoe dienen op ondernemingsvlak afspraken gemaakt te worden.

HOOFDSTUK IV - PROCEDURE

Artikel 6

Alle geschillen waartoe de toepassing van deze bepalingen aanleiding zou kunnen geven, worden onderzocht in het raam van de normale verzoeningsprocedure.

Artikel 7

De in deze bepalingen niet voorziene gevallen worden onderzocht door het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

HOOFDSTUK V: VERVANGING VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de syndicale vorming van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd op 27 januari 2011 onder het nummer 104913/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 17 januari 2012).

HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 16/06/2011

K.B.: 16/11/2011

B.S.: 20/12/2011

Neerlegging: 28/06/2011

Registratiedatum: 27/07/2011

Registratienummer: 104909/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 09/08/2011

1. Inhoud: werkzekerheid

- definitie meervoudig ontslag:

elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de werklieden, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen:

- 2 arbeiders in ondernemingen met 8 arbeiders of minder
 - 3 arbeiders in ondernemingen van 9 tot 17 arbeiders;
 - 4 arbeiders in ondernemingen van 18 tot 22 arbeiders;
 - 5 arbeiders in ondernemingen van 23 tot 28 arbeiders;
 - 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 29 arbeiders;
- dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

- definitie van onderneming:

Het geheel van arbeiders behorende tot het Paritair Subcomité voor het koetswerk in de schoot van dezelfde onderneming.

- procedure

- informatieplicht
- overleg
- eveneens bij faillissement

- sanctie

- vergoeding gelijk aan loon voor opzeggingstermijn

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 08/07/03

K.B.: 01/09/04

B.S.: 06/10/04

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 9 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 7 juni 2011.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II - VOORWERP

Section 1 - Principe

Artikel 2

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen werklieden werd onderzocht. Voor de werklieden ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

Section 2 - Definities

Artikel 3

Als “ontslag” wordt beschouwd: elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de werklieden, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen.

Artikel 4

Als “meervoudig” ontslag wordt beschouwd een ontslag van ten minste:

- 2 arbeiders in ondernemingen met 8 arbeiders of minder

- 3 arbeiders in ondernemingen van 9 tot 17 arbeiders;
- 4 arbeiders in ondernemingen van 18 tot 22 arbeiders;
- 5 arbeiders in ondernemingen van 23 tot 28 arbeiders;
- 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 29 arbeiders;

dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

Voor de toepassing van de vorige alinea dient als onderneming te worden beschouwd:

“het geheel van arbeiders behorende tot het Paritair Subcomité voor het koetswerk in de schoot van dezelfde onderneming”.

De definitie van onderneming die in de vorige alinea wordt vermeld, is alleen bestemd voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en meer bepaald in zijn artikel 4.

Section 3 - Procedure

Artikel 5

Indien een onderneming zich in onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden bevindt, waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal economisch onhoudbaar worden, is de werkgever gehouden de volgende sectorale overlegprocedure na te leven. Tijdens deze overlegprocedure kan niet tot ontslag worden overgegaan:

1. De mededeling van de intentie tot meervoudig ontslag gebeurt door de werkgever voorafgaandelijk aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging. Indien er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat, licht hij voorafgaandelijk de Voorzitter van het Paritair Subcomité in, die op zijn beurt de werkgevers – en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité inlicht.

2. Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, zoals hierboven vermeld, start het overleg over alternatieve maatregelen. Dit overleg wordt steeds gevoerd met de vakbondsafvaardiging, bijgestaan door de vakbondssecretarissen van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging is de collectieve arbeidsovereenkomst inzake representatieve functie van toepassing.

3. Het overleg dient gespreid te verlopen over minstens 3 overlegvergaderingen met notulen en telkens mits een tussenpauze van minstens 1 week, tenzij expliciet anders overeengekomen tussen de betrokken partijen.

4. Pas hierna – en dus niet tijdens de tijdsspanne waarbinnen de overlegvergaderingen plaatsvinden – kan er tot ontslag worden overgegaan.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

Section 4 - Sanctie

Artikel 6

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 5, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken werknemers een vergoeding te betalen.

Deze vergoeding is gelijk aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gereede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het verzoeningsbureau niet toepast.

Section 5 - Evaluatie

Artikel 7

Partijen engageren zich om ten laatste tegen 30 juni 2013 een evaluatie te maken van de toepassing van artikel 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III - GELDIGHEID

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 september 2004 (Belgisch Staatsblad van 6 oktober 2004).

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

C.A.O.: 05/07/2023

1. Inhoud: werkzekerheid

Syndicale premie 2022

2. Duurtijd:

Van 01 januari 2022 tot 31 december 2022

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het Koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 2

In uitvoering van de bepalingen van artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk van 2 december 2021, wordt voor het jaar 2022 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders die lid zijn van één van de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, die op het nationaal vlak zijn verbonden, een syndicale premie toegekend.

Artikel 3

Deze syndicale premie wordt toegekend ten bedrage van:

- € 120 aan alle leden die een maandelijksse bijdrage van tenminste € 15,90 betalen;
- € 60 aan alle leden die een maandelijksse bijdrage tussen € 9,50 en € 15,90 betalen;
- € 0 aan alle leden die een maandelijksse bijdrage van minder dan € 9,50 betalen.

HOOFDSTUK III - GELDIGHEID

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 voor de toeslagen die betrekking hebben op het dienstjaar 2022 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

600

BESTAANSZEKERHEID

- 610 Wijziging en coördinatie van de FBZ-statuten (2021-2022)
- 610 Wijziging en coördinatie van de FBZ-statuten (2023-2024)
- 620 FBZ-bijdrage
- 630 Sociaal sectoraal pensioenstelsel



C.A.O.: 02/12/2021

Neerlegging: 07/12/2021

Registratiedatum: 14/02/2022

Registratienummer: 170156/CO/149.02

1. Inhoud:

Statuten van het "Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen"

1. Aanvullende vergoedingen

1.1. Tijdelijke werkloosheid

- Wegens economische redenen, sluiting wegens jaarlijks verlof, technische stoornis, slecht weer, overmacht
- Vanaf 1 juli 2019: € 11,64/dag – € 5,82/halve dag
- Vanaf 1 december 2021: € 11,82 €/dag – € 5,91/halve dag
- Ook in geval van jeugdvakantie en seniorenvakantie

1.2. Volledige werkloosheid

- 5 jaar anciënniteit in de sectoren van de metaalnijverheid
- Vanaf 1 juli 2019: € 6,54/werkloosheidsuitkering – € 3,27/halve werkloosheidsuitkering
- Vanaf 1 december 2021: € 6,64€/werkloosheidsuitkering – € 3,32/halve werkloosheidsuitkering
- 200 dagen – (6 dagen/week stelsel) < 45 jaar
- 300 dagen – (6 d/week stelsel) > 45 jaar

1.3. Ziekte

- Na minstens 30 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- Gedurende maximum 36 maanden
- Vanaf 1 juli 2019: € 2,44/ziekte-uitkering en € 1,22/halve ziekte-uitkering
- Vanaf 1 december 2021: 2,48€/ziekte-uitkering en € 1,24/halve ziekte-uitkering
- Vergoeding wordt ook betaald tijdens het zwangerschapsverlof

1.4. Oudere werklozen

- 20 jaar beroepsverleden (waarvan 5 jaar in de sector)
- Minstens 55 jaar oud op de 1ste werkloosheidsdag
- Vanaf 1 juli 2019: € 6,54/werkloosheidsuitkering – € 3,27/halve werkloosheidsuitkering
- Vanaf 1 december 2021: € 6,64/werkloosheidsuitkering – € 3,32/halve werkloosheidsuitkering

Het recht op de aanvullende vergoeding neemt een einde vanaf 1 juli 2015 voor alle volledige periodes van werkloosheid na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Dit recht blijft voortbestaan na 30/06/2015 in volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging door de werkgever;
- ontslag op of na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen aangekondigd ten laatste op 31 december 2013;
- voor de arbeider die nog geen gebruik heeft gemaakt van het recht op aanvullende vergoedingen of wiens saldo van aanvullende vergoedingen nog niet is uitgeput voor zover het een periode van volledige werkloosheid betreft die ten laatste begint op 30 juni 2015.

1.5. Oudere zieken

- 20 jaar beroepsverleden (waarvan 5 jaar in de sector)
- Minstens 55 jaar oud op de 1ste dag van de arbeidsongeschiktheid
- Carenstijd van 30 kalenderdagen
- € 8,33/ziekte-uitkering en € 4,16/halve ziekte-uitkering tot aan de pensioenleeftijd
- Vanaf 1 december 2021: € 8,46/ziekte-uitkering en € 4,23/halve ziekte-uitkering tot aan de pensioenleeftijd

1.6. Sluiting van de onderneming

- Minstens 45 jaar oud
- 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- niet opnieuw te zijn aangeworven binnen een termijn van 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van het ontslag
- € 316,66 + € 15,97 per bijkomend jaar anciënniteit, max. € 1044,49
- Vanaf 1 december 2021: € 321,47 + € 16,21 per bijkomend jaar anciënniteit, max. € 1060,37

1.7. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voorheen het brugpensioen)

- De helft van het verschil tussen het laatste nettoloon en de werkloosheidsuitkering bij de start van het brugpensioen
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de sector

1.8. Halftijdse loopbaanonderbreking

- Vanaf 53 jaar
- RVA-vergoedingen ontvangen
- Gedurende 60 maanden
- € 79,17/maand
- Vanaf 1décember 2021: € 80,37/maand

1.9. Eindeloopbaan halftijds en 1/5

- Ouder dan 60 jaar
- Ouder dan 55 jaar voor 1/5 en voor halftijds in de gevallen bepaald door de CAO nr 137
- Vermindering van de prestaties ten laatste op 31/06/2021
- Tot het bereiken van de pensioenleeftijd
- € 79,17/maand voor een vermindering van de prestaties naar halftijds en 31,66/maand voor een vermindering van de prestaties met 1/5
- Vanaf 1décember 2021: € 80,37/maand voor een vermindering van de prestaties naar halftijds en 32,14/maand voor een vermindering van de prestaties met 1/5

1.10. Zachte landingsbanen

- Ouder dan 58 jaar
- Overstap naar een alternatieve functie, een peterschap, overstap van een arbeidsregeling met ploegen- of nachtarbeid naar een regeling met dagarbeid
- Maandelijkse brutovergoeding ter compensatie van het verschil tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties met een maximum van € 160 per maand (vanaf juli 2019 – € 162,43 vanaf 1 fébruari 2021).

1.11. Loopbaanbegeleiding

- Terugbetaling overeenstemmend met de kostprijs van de bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s) of € 80 per periode van 6 jaar.

1.12 Kosten kinderopvang

- Van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021
- Tot de leeftijd van 3 jaar
- Opvang erkend door l'ONE of Kind & Gezin
- Op basis van een fiscaal attest
- € 3 per dag/per kind/ max € 300 per jaar/per kind
- Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024
- Tot de leeftijd van 3 jaar
- Opvang erkend door l'ONE of Kind & Gezin
- Op basis van een fiscaal attest
- € 4 per dag/per kind/ max € 400 per jaar/per kind

1.13. Syndicale Premie

2. Syndicale vorming

De werkgever betaalt het loon en recupereert het bij het Fonds.

3. Promotie aanwerving & opleiding

Via de vzw "EDUCAM".

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 12/09/2019

K.B.: 23/11/2019

B.S.: 12/01/2021

3. Duurtijd:

Van 1 juli 2021, met uitzondering van artikel 15, §2 van de statuten dat in werking treedt op 1 januari 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

In uitvoering van de artikelen 7, 21 en 22 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019 en de vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst: werkbaar werk en instroom van 12 september 2019.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2

De statuten van het “Sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen” zijn bijgevoegd in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021, met uitzondering van artikel 15, §2 van de statuten dat in werking treedt op 1 januari 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2022.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst 12 september 2019 inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 154736/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 november 2020 (BS van 12 januari 2021).

Artikel 5

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

STATUTEN VAN HET FONDS

HOOFDSTUK I - BENAMING, ZETEL, OPDRACHTEN, DUUR

1. Benaming

Artikel 1

Er wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1967, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 maart 1968 (BS 5 april 1968) genaamd het "Sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen", verder in deze statuten het Fonds genoemd.

2. Zetel

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het Fonds is te 1140 Brussel, Jules Bordetlaan 164 gevestigd. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

3. Opdrachten

Artikel 3

Het fonds heeft als opdracht:

- 3.1. inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.1. de toekenning en de uitkering van aanvullende sociale voordelen te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de vakbondsvorming van de werklieden te bevorderen;
- 3.3. de vorming en informatie van de werkgevers te bevorderen;
- 3.4. een deel van de werking en sommige initiatieven van de vzw Educam te financieren volgens door de

raad van bestuur vastgestelde regels;

3.5. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;

3.6. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel;

3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

4. Duur

Artikel 4

Het Fonds wordt opgericht voor onbepaalde tijd.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 5

Onderhavige statuten zijn van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Met “arbeiders” wordt bedoeld de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK III - STATUTAIRE OPDRACHTEN VAN HET FONDS

1. Inning en invordering van de bijdragen

Artikel 6

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

2. Toekenning en uitkering van de aanvullende vergoedingen

2.1. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Artikel 7

§1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering of halve werkloosheidsuitkering erkend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en voorzien in

- artikel 26 1° - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht;
- artikel 28, §1 - tijdelijke werkloosheid omwille van sluiting van de onderneming wegens jaarlijks

verlof;

- artikel 49 – tijdelijke werkloosheid omwille van technische stoornis;
- artikel 50 – tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer;
- artikel 51 - tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen

van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op de vergoeding voorzien in artikel 8 §2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn.

§2. Het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wordt vastgesteld op:

- € 11,64 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 5,82 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de vergoeding geïndexeerd met 1,52% en vastgesteld op:

- € 11,82 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 5,91 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Artikel 8

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en seniorenvakantie.

2.2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

Artikel 9

§1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 9 §2, voorziene vergoeding, met een maximum van respectievelijk 200 dagen en 300 dagen per geval, al naargelang zij op de eerste werkloosheidsdag minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn, en voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

1. werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;
1. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;

2. op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder een van de volgende paritaire comités of paritaire subcomités ressorteren:

- Paritair Comité voor de ijzernijverheid (Paritair Comité 104);
- Paritair Comité voor non-ferro metalen (Paritair Comité 105);
- Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritair Comité 111);
- Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (Paritair Subcomité 149.01)
- Paritair Subcomité voor het koetswerk (Paritair Subcomité 149.02);
- Paritair Subcomité voor de edele metalen (Paritair Subcomité 149.03);
- Paritair Subcomité voor de metaal-handel (Paritair Subcomité 149.04);
- Paritair Comité voor het garagebedrijf (Paritair Comité 112);
- Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (Paritair Subcomité 142.01);

§2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt vastgesteld op:

- € 6,54 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,27 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§3. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, werd op 1 juli 2015 stopgezet.

Sinds 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...)
- arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013
- arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.3. Aanvullende ziektevergoeding

Artikel 10

§1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na ten minste dertig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval recht, ten laste van het Fonds, op een aanvullende vergoeding bij de uitkeringen voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, met een maximum van 36 maanden, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten bij toepassing van de wetgeving terzake;

§2. Het bedrag van de bij artikel 10 bedoelde aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 2,44 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 uitkeringen per week)

§3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§4. De aanvullende vergoeding bij ziekte dient ook te worden betaald bij zwangerschapsverlof.

2.4. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

Artikel 11

§1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die volledig werkloos worden gesteld, hebben voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 11 §2 voorziene vergoeding, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud op de eerste dag van de werkloosheid

- uitkeringen voor volledige werkloosheid genieten

- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Koetswerk (PSC 149.02)

§2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt vastgesteld op:

- € 6,54 per volledige werkloosheids-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;

- € 3,27 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 11 §1 en §2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§4. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, wordt vanaf 1 juli 2015 stopgezet.

Sinds 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...)

- arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013

- arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

Artikel 12

§1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die verkeren in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben voor elke ziekte-uitkering recht op de bij artikel 12 §2 voorziene vergoedingen, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;

- uitkeringen van ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;

- een carenstijd van dertig kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid;

- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Koetswerk (PSC 149.02).

§2. Het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding wordt vastgesteld op:

- € 8,33 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;

- € 4,16 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§3. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

2.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming

Artikel 13

§1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming, volgens de hierna bepaalde voorwaarden:

1. op het ogenblik van de sluiting van de onderneming ten minste 45 jaar oud zijn;
2. op het ogenblik van de sluiting van de onderneming een anciënniteit van minimum 5 jaar in de onderneming hebben;
3. het bewijs leveren niet opnieuw krachtens een arbeidsovereenkomst te zijn aangeworven binnen een termijn van 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ontslag.

§2. Onder 'sluiting van onderneming' in de zin van §1 van onderhavig artikel, verstaat men de totale en definitieve stopzetting van de activiteiten van de onderneming.

§3. Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op € 316,66.

Dit bedrag wordt met € 15,97 verhoogd per bijkomend jaar anciënniteit, met een maximum van € 1044,49.

2.7. Aanvullende vergoeding bij brugpensioen na ontslag

Artikel 14

§1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (BS 31 januari 1975);
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering te zijnen laste.

Deze vergoeding wordt berekend op het ogenblik dat het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag

een aanvang neemt en blijft ongewijzigd onder voorbehoud van de koppeling aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten van toepassing op het vlak van werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

§2. De aanvullende werkloosheidsvergoedingen voorzien in artikel 9 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende vergoeding voorzien in artikel 14 §1.

§3. De betrokken arbeiders moeten een anciënniteitvoorwaarde van 5 jaar in de sector koetswerk (PSC 149.02) voorleggen.

Indien een arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in éénzelfde onderneming, die een bepaalde periode niet tot het Paritair Subcomité voor het Koetswerk behoorde, of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorend tot verschillende paritaire comités, dan wordt deze anciënniteit als één geheel beschouwd.

§4. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage het recht op de aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§5. De ondernemingen die bij ondernemingsovereenkomst de leeftijd voor het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage op een lagere leeftijd bepalen, kunnen ten laatste op het ogenblik waarop de bedoelde overeenkomst tot stand komt, een aanvraag indienen bij het dagelijks bestuur van het Fonds, omtrent de overname door het Fonds van de betaalplicht van deze aanvullende vergoeding met ingang van de leeftijd van 60 jaar.

De werkgever dient een kopie van de ondernemingsovereenkomst over te maken aan het Sociaal fonds en dient de bijdrage, zoals voorzien in artikel 34, te vereffenen.

Deze aanvragen worden beantwoord uiterlijk binnen de zestig werkdagen na de ontvangst van de voormelde aanvraag.

§6. Het Fonds kan voorschotten betalen aan personen in een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage die hun aanvraag tot stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage indienden bij het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers bij toepassing van artikel 4

van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

Deze voorschotten worden uitgekeerd tot op het ogenblik waarop het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers zijn verplichtingen werkelijk uitvoert.

De betaling van de voorschotten is onderworpen aan de ondertekening door de betrokkene van een verbintenis van in de plaatsstelling ten voordele van het Fonds.

§7. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklemd, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklemd.

2.8. Aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties, landingsbaan en zachte landingsbaan

Artikel 15

§1. Het Fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 79,17 per maand gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking conform de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 bis van 19 december 2001 en nr. 103 van 27 juni 2012 en de hieraan aangebrachte wijzigingen en in dit kader van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.

§2. Een aanvullende vergoeding bij landingsbaan wordt toegekend aan de oudere werknemers die, uiterlijk op 30 juni 2021, hun prestaties in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met de helft of 1/5.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 156 en nr. 157 van 15 juli 2021, vanaf 55 jaar voor een 1/5de en 1/2de loopbaanverminderingen dit tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Het bedrag van de vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 79,17 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2de;
- € 31,66 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding geïndexeerd met 1,52% en vastgesteld op:

- € 80,37 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2de;
- € 32,14 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de.

Artikel 15 bis

§1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS van 25 januari 2018).

§2. De arbeiders die in de periode van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 7 van de cao van 26 juli 2021 betreffende werkbaar werk en instroom, hebben ten laste van het Fonds recht op een aanvullende vergoeding.

§3. De aanvullende vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het brutoloon na aanpassing van de loopbaan en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de aanpassing van de loopbaan, met een maximum van € 160 bruto per maand (bedrag op 1 juli 2019).

Vanaf 1 februari 2021 bedraagt het bedrag van de aanvullende vergoeding € 162,43.

§4. De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de aanpassing van de loopbaan. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

§5. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§6. Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

§7. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers

2.9. Terugbetaling van loopbaanbegeleiding

Artikel 16

§1. Van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023 kan de arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Fonds aanspraak maken op een terugbetaling. Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum € 80 per periode van 6 jaar.

§2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

2.10. Terugbetaling van kosten kinderopvang

Artikel 16 bis

§1. Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen betaalt de kosten voor kinderopvang terug aan de arbeider, die op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor het koetswerk, onder de volgende voorwaarden:

1° De terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar die plaatsvond in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance.

2° De terugbetaling bedraagt € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind en gebeurt op basis van het door de opvang uitgereikte fiscaal attest waarop het dagbedrag en het aantal dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

3° De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2021.

§2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

2.11. Syndicale premie

Artikel 17

§1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen.

§2. Het bedrag van de bij artikel 17 §1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.12. Betalingsmodaliteiten

Artikel 18

§1. De in de artikelen 7 en 8 (aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid), 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid), 10 (aanvullende ziektevergoeding), 11 (aanvullende vergoeding voor oudere werklozen), 12 (aanvullende vergoeding voor oudere zieken), 13 (aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming), 14 (aanvullende vergoeding stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag), 15 (aanvullende vergoeding bij vermindering van de

arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en landingsbaan), 15bis (aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan) en 16 en 16bis (terugbetaling kosten loopbaanbegeleiding en kosten voor kinderopvang) bedoelde vergoedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken arbeiders betaald, in zover zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op de aanvullende vergoedingen voorzien in voormelde artikelen, volgens de modaliteiten vastgesteld door de raad van bestuur.

§2. De in artikel 17 bedoelde vergoeding (syndicale premie) wordt betaald door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn.

Artikel 19

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van betaling van de door het Fonds toegekende vergoedingen. In geen geval mag de betaling van de vergoedingen afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgever verschuldigd zijn.

3. Bevorderen van de vakbondsvorming

Artikel 20

Het Fonds betaalt aan de werkgevers die het voorschot hebben verleend en op hun verzoek de lonen (verhoogd met de patronale lasten) terug, uitgekeerd aan de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017, gesloten in het Paritair Subcomité voor het Koetswerk betreffende de vakbondsvorming.

Artikel 21

Het bedrag tot inrichting van deze syndicale vorming wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur van het Fonds.

4. Bevorderen van de patronale informatie

Artikel 22

§1. Het Fonds betaalt aan de representatieve werkgeversorganisatie, de "Koninklijke Belgische Federatie der Rijtuigmakerij en Bijhorende Ambachten vzw", afgekort Febelcar vzw een vergoeding voor informatiekosten.

§2. Deze vergoeding wordt door het Fonds rechtstreeks betaald aan de representatieve werkgeversorganisatie, overeenkomstig de door de raad van bestuur bepaalde modaliteiten.

5. Financiering van een deel van de werking en van sommige initiatieven van de vzw EDUCAM

Artikel 23

§1. In uitvoering van artikel 2 en artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Vorming en opleiding van 12 september 2019, financiert het Fonds een deel van de werking en sommige van de initiatieven van de vzw Educam. Deze financiering zit vervat in de basisbijdrage, zoals omschreven in onderhavig artikel 34 §1 en §2, en bedraagt 0,55 procentpunt voor wat betreft de permanente vorming enerzijds en 0,15 procentpunt voor wat betreft de risicogroepen anderzijds.

§1. De vzw Educam organiseert voor de subsector van het koetswerk de beroepsopleiding en vorming voor de arbeiders zoals omschreven in de statuten van de vzw Educam.

6. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Artikel 24

Wanneer het sociaal fonds de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de bovenvermelde wet van 27 december 2006, de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zoals voorzien in het artikel 126 §1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het sociaal fonds en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De inhouding betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

Artikel 24 bis

§1. De bijzondere bijdragen stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV), bedoeld in het KB van 22 maart 2006 tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregels van artikel 50 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, zijn verschuldigd door het sociaal fonds.

De toekenning, berekening en aangifte bedoeld in bovenvermeld KB van 22 maart 2006 zijn eveneens ten laste van het sociaal fonds.

§2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding betaald krijgen in toepassing van artikel 15 van deze overeenkomst en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Artikel 25

§1. De bedoelde bijzondere bijdragen worden vanaf 1 januari 1993 ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding betaald krijgen in toepassing van artikel 14 van deze overeenkomst vastgelegde voorwaarden, en voor zover het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag een aanvang heeft genomen tussen 1 januari 1993 en 30 juni 2021.

§2. De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden tot de op pensioenstelling van de arbeiders.

Artikel 27

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 24 bis en 25.

De voorwaarden van toekenning van de aanvullende vergoedingen en de financiële tegemoetkomingen welke door het Fonds worden verleend evenals het bedrag daarvan, kunnen op voorstel van de raad van bestuur gewijzigd worden, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK IV - BEHEER VAN HET FONDS

Artikel 28

§1. Het Fonds wordt beheerd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

§2. Deze raad van bestuur bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers van de werkgevers en acht vertegenwoordigers van de werknemers.

§3. De leden van de raad van bestuur worden voorgedragen door de respectievelijke representatieve organisaties, zoals opgenomen in §1 van dit artikel, en worden benoemd door het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Artikel 29

Het voorzitterschap wordt door de werkgeversafgevaardigden waargenomen. De 1ste en 3de ondervoorzitter behoren tot de werknemersgroep en worden jaarlijks aangeduid door de Raad van bestuur. De 2de ondervoorzitter behoort tot de werkgeversgroep en wordt jaarlijks door de Raad van bestuur aangeduid.

Artikel 30

§1. De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad van bestuur ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van de raad van bestuur erom verzoeken.

§2. De uitnodiging vermeldt de agenda.

§3. De notulen worden door de door de raad van bestuur aangewezen directeur opgesteld.

§4. Wanneer tot stemming moet overgegaan worden, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).

§5. De raad van bestuur kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van ten minste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en ten minste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren. De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden genomen.

Artikel 31

§1. De raad van bestuur heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de leiding van het Fonds.

§2. De raad van bestuur treedt in rechte op in naam van het Fonds op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.

§3. De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden. Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad van bestuur speciale volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van twee bestuurders (één van werknemerszijde en één van werkgeverszijde).

§4. De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de verplichtingen van het Fonds.

§5. Een lid dat voor de vergadering van de Raad van bestuur belet is, kan schriftelijk of per telefax/e-mail volmacht verlenen aan een van zijn collega's behorende tot dezelfde groep (werknemers- of werkgeversgroep) om hem te vervangen. Nochtans mag geen enkel lid meer dan één andere bestuurder vertegenwoordigen.

Artikel 32

§1. De Raad van bestuur richt in zijn schoot een Bureau op dat is paritair samengesteld uit de voorzitter en 7 bestuurders.

§2. Het Bureau staat in voor de politieke beslissingen van het Fonds en werkt volgens de beslissingen of richtlijnen van de Raad van bestuur. Het Bureau kan zich eveneens laten bijstaan door derden of deskundigen.

§3. Het Bureau wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden het Bureau ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van het Bureau erom verzoeken

§4. De uitnodiging vermeldt de agenda.

§5. De notulen worden door de door het Bureau aangeduide directeur opgesteld. De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of door twee bestuurders ondertekend.

§6. De beslissing van het Bureau is slechts geldig over de kwesties die op de agenda vermeld staan en bij aanwezigheid van minimum de helft van de leden van de werknemersafvaardiging en de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging.

§7. De beslissingen worden bij unanimiteit genomen.

§8. Het Bureau rapporteert aan de Raad van bestuur over zijn activiteiten en beslissingen.

§9. De directeur van het Fonds is belast met het dagelijks beheer van het Fonds in samenspraak met het Bureau.

§10. De directeur van het Fonds staat onder meer in voor volgende taken:

- Teken en van kwijtingen en ontlastingen tegenover de publieke administraties;
- Uitvoeren van financiële verrichtingen bij eender welke bank of financieel organisme voor de rekeningen van het Fonds;
- Uitvoeren van beleggingen of terugname van fondsen onder zijn handtekening en die van de Voorzitter samen of deze van twee ondervoorzitters samen, waarvan de eerste behoort tot de werkgeversgroep en de tweede tot de werknemersgroep.

HOOFDSTUK V - FINANCIERING VAN HET FONDS

Artikel 33

Om de financiering van de in de artikelen 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 24 bis en 25, bedoelde voordelen te verzekeren, beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Artikel 34

§1. Sinds 1 januari 2015 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 4,14% van de brutolonen van de arbeiders, waarvan 1,9% is voorzien voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid.

De basisbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een Koninklijk Besluit.

De pensioenbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een Koninklijk Besluit.

§3. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald, die eveneens de innings- en verdelingsmodaliteiten vaststelt.

§4. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Artikel 35

§1. In toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, worden de inning en de invordering van de bijdragen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd.

§2. Van de aldus door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan het Fonds gestorte som, worden vooraf de door de raad van bestuur vastgestelde kosten afgetrokken.

§3. De raad van bestuur bepaalt de verdeling van de bijdragen voorzien in de artikelen 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 24bis en 25.

Artikel 36

§1. Een bijdrage van 2,24% gebaseerd op de laatste bruto bezoldiging aan 108% verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 14 §5, wordt rechtstreeks aan het Fonds betaald door de werkgever. Zij wordt berekend vanaf de aanvang van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag in de onderneming tot de sectorale leeftijd stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§2. De bijdrage bedoeld onder §1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag van de arbeiders. Zij wordt forfaitair berekend en betaald volgens de modaliteiten, bepaald door de raad van bestuur van het Fonds.

HOOFDSTUK VI - BEGROTING, REKENINGEN VAN HET FONDS

Artikel 37

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 38

Elk jaar, uiterlijk gedurende de maand december, wordt een begroting voor het volgend jaar aan het Paritair Subcomité voor het koetswerk ter goedkeuring voorgelegd.

Artikel 39

De rekeningen van het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur evenals de door het Paritair Subcomité voor het koetswerk aangeduide revisor of accountant maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar.

De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juni aan het Paritair Subcomité voor het koetswerk ter goedkeuring worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VII - ONTBINDING, VEREFFENING VAN HET FONDS

Artikel 40

Het Fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Subcomité voor het koetswerk worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de netto-activa van het Fonds te bepalen.

C.A.O. : 23/10/2023

Neerlegging : 30/11/2023

Registratiedatum : 12/12/2023

Registratienummer : 184482/CO/149.02

1. Inhoud:

Statuten van het "Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen"

1. Aanvullende vergoedingen

1.1. Tijdelijke werkloosheid

- Wegens economische redenen, sluiting wegens jaarlijks verlof, technische stoornis, slecht weer, overmacht
- Vanaf 1 december 2021: € 11,82 €/dag – € 5,91/halve dag
- Vanaf 1 januari 2024: € 13/dag – € 6,5/halve dag
- Ook in geval van jeugdvakantie en seniorenvakantie

1.2. Volledige werkloosheid

- 5 jaar anciënniteit in de sectoren van de metaalnijverheid
- Vanaf 1 december 2021: €6,64€/werkloosheidsuitkering – €3,32/halve werkloosheidsuitkering
- Vanaf 1 januari 2024: € 7,3/werkloosheidsuitkering – € 3,65/halve werkloosheidsuitkering
- 200 dagen – (6 dagen/week stelsel) < 45 jaar
- 300 dagen – (6 d/week stelsel) > 45 jaar

1.3. Ziekte

- Na minstens 30 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- Gedurende maximum 36 maanden
- Vanaf 1 december 2021: 2,48€/ziekte-uitkering en € 1,24/halve ziekte-uitkering
- Vanaf 1 januari 2024: € 2,73/ziekte-uitkering en € 1,36/halve ziekte-uitkering
- Vergoeding wordt ook betaald tijdens het zwangerschapsverlof

1.4. Oudere werklozen

- 20 jaar beroepsverleden (waarvan 5 jaar in de sector)
- Minstens 55 jaar oud op de 1ste werkloosheidsdag
- Vanaf 1 december 2021: € 6,64/werkloosheidsuitkering – € 3,32/halve werkloosheidsuitkering
- Vanaf 1 januari 2024: € 7,3/werkloosheidsuitkering – € 3,65/halve werkloosheidsuitkering

Het recht op de aanvullende vergoeding neemt een einde vanaf 1 juli 2015 voor alle volledige periodes van werkloosheid na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Dit recht blijft voortbestaan na 30/06/2015 in volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging door de werkgever;
- ontslag op of na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen aangekondigd ten laatste op 31 december 2013;
- voor de arbeider die nog geen gebruik heeft gemaakt van het recht op aanvullende vergoedingen of wiens saldo van aanvullende vergoedingen nog niet is uitgeput voor zover het een periode van volledige werkloosheid betreft die ten laatste begint op 30 juni 2015.

1.5. Oudere zieken

- 20 jaar beroepsverleden (waarvan 5 jaar in de sector)
- Minstens 55 jaar oud op de 1ste dag van de arbeidsongeschiktheid
- Carenstijd van 30 kalenderdagen
- Vanaf 1 december 2021: € 8,46/ziekte-uitkering en € 4,23/halve ziekte-uitkering tot aan de pensioenleeftijd
- Vanaf 1 januari 2024: € 9,31/ziekte-uitkering en € 4,65/halve ziekte-uitkering tot aan de pensioenleeftijd

1.6. Sluiting van de onderneming

- Minstens 45 jaar oud
- 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- niet opnieuw te zijn aangeworven binnen een termijn van 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van het ontslag
- Vanaf 1 december 2021: € 321,47 + € 16,21 per bijkomend jaar anciënniteit, max. € 1060,37
- Vanaf 1 januari 2024: € 365,72 + € 17,83 per bijkomend jaar anciënniteit, max. € 1166,41

1.7. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voorheen het brugpensioen)

- De helft van het verschil tussen het laatste nettoloon en de werkloosheidsuitkering bij de start van het brugpensioen
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de sector

1.8. Halftijdse loopbaanonderbreking

- Vanaf 53 jaar
- RVA-vergoedingen ontvangen
- Gedurende 60 maanden
- € 87,09/maand

1.9. Eindeloopbaan halftijds en 1/5

- Ouder dan 60 jaar
- Ouder dan 55 jaar voor 1/5 en voor halftijds in de gevallen bepaald door de CAO nr 137
- Tot het bereiken van de pensioenleeftijd
- Vanaf 1décember 2021: € 80,37/maand voor een vermindering van de prestaties naar halftijds en 32,14/maand voor een vermindering van de prestaties met 1/5
- Vanaf 1 januari 2024: € 88,41/maand voor een vermindering van de prestaties naar halftijds en € 35,35/maand voor een vermindering van de prestaties met 1/5

1.10. Zachte landingsbanen

- Ouder dan 58 jaar
- Overstap naar een alternatieve functie, een peterschap, overstap van een arbeidsregeling met ploegen- of nachtarbeid naar een regeling met dagarbeid
- Maandelijks brutovergoeding ter compensatie van het verschil tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties met een maximum van € 160 per maand (vanaf juli 2019 – € 162,43 vanaf 1 fébruari 2021 – € 188,63 vanaf 1 janauri 2024).

1.11. Loopbaanbegeleiding

- Terugbetaling overeenstemmend met de kostprijs van de bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s) of € 80 per periode van 6 jaar.

1.12 Kosten kinderopvang

- Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024
- Tot de leeftijd van 3 jaar
- Opvang erkend door l'ONE of Kind & Gezin
- Op basis van een fiscaal attest
- € 4 per dag/per kind/ max € 400 per jaar/per kind
- Terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2027

- Van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025
- Tot de leeftijd van 12 jaar
- Opvang erkend door l'ONE of Kind & Gezin
- Op basis van een fiscaal attest
- € 4 per dag/per kind / max € 400 per jaar/per kind
- Terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2030

1.13. Syndicale Premie

2. Syndicale vorming

De werkgever betaalt het loon en recupereert het bij het Fonds.

3. Promotie aanwerving & opleiding

Via de vzw "EDUCAM".

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 02/12/2021

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023, tenzij anders vermeld

WIJZIGING EN COORDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS (2023-2024)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 23 OKTOBER 2023

In uitvoering van de artikel 5 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 23 oktober 2023 en de vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst: werkbaar werk en instroom van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Artikel 2

De statuten van het “Sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen” zijn bijgevoegd in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2025.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van van 2 december 2021 inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 174.137/CO/149.02.

Artikel 5

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze

collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

BIJLAGE STATUTEN VAN HET FONDS

HOOFDSTUK I - BENAMING, ZETEL, OPDRACHTEN, DUUR

1. Benaming

Artikel 1

Er wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1967, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 maart 1968 (BS 5 april 1968) genaamd het "Sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen", verder in deze statuten het Fonds genoemd.

2. Zetel

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het Fonds is te 1140 Brussel, Jules Bordetlaan 164 gevestigd. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

3. Opdrachten

Artikel 3

Het fonds heeft als opdracht:

- 3.1. De inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de toekenning en de uitkering van aanvullende sociale voordelen te regelen en te verzekeren;
- 3.3. de vakbondsvorming van de werklieden te bevorderen;
- 3.4. de vorming en de informatie van de werkgevers te bevorderen;
- 3.5. een deel van de werking en sommige initiatieven van de vzw EDUCAM te financieren volgens door de raad van bestuur vastgestelde regels;
- 3.6. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
- 3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

4. Duur

Artikel 4

Het Fonds wordt opgericht voor onbepaalde tijd.

HOOFDSTUK II - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 5

Onderhavige statuten zijn van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Met “arbeiders” wordt bedoeld de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK III - STATUTAIRE OPDRACHTEN VAN HET FONDS

1. Inning en invordering van de bijdragen

Artikel 6

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

2. Toekenning en uitkering van de aanvullende vergoedingen

2.1. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Artikel 7

§1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering of halve werkloosheidsuitkering erkend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en voorzien in

- artikel 26 1° - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht;
- artikel 28, §1 - tijdelijke werkloosheid omwille van sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof;
- artikel 49 – tijdelijke werkloosheid omwille van technische stoornis;
- artikel 50 – tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer;
- artikel 51 - tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen

van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op de vergoeding voorzien in artikel 8 §2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;

- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn.

§2. Het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wordt vastgesteld op:

- € 11,82 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;

- € 5,91 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de vergoeding geïndexeerd met 10 % en vastgesteld op:

- € 13 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;

- € 6,5 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Artikel 8

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en seniorenvakantie.

2.2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

Artikel 9

§1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 9 §2, voorziene vergoeding, met een maximum van respectievelijk 200 dagen en 300 dagen per geval, al naargelang zij op de eerste werkloosheidsdag minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn, en voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

1. werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;

1. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;

2. op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder een van de volgende paritaire comités of paritaire subcomités ressorteren:

- Paritair Comité voor de ijzernijverheid (Paritair Comité 104);

- Paritair Comité voor non-ferro metalen (Paritair Comité 105);

- Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritair Comité 111);

- Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie (Paritair Subcomité 149. 01)

- Paritair Subcomité voor het koetswerk (Paritair Subcomité 149.02);
- Paritair Subcomité voor de edele metalen (Paritair Subcomité 149.03);
- Paritair Subcomité voor de metaal-handel (Paritair Subcomité 149.04);
- Paritair Comité voor het garagebedrijf (Paritair Comité 112);
- Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (Paritair Subcomité 142.01);

§2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt vastgesteld op:

- € 6,64 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,32 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de vergoeding geïndexeerd met 10% en vastgesteld op:

- € 7,3 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,65 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§3. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, werd op 1 juli 2015 stopgezet.

Sinds 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...)
- arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013
- arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.3. Aanvullende ziektevergoeding

Artikel 10

§1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na ten minste dertig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid

ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval recht, ten laste van het Fonds, op een aanvullende vergoeding bij de uitkeringen voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, met een maximum van 36 maanden, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten bij toepassing van de wetgeving terzake;

§2. Het bedrag van de bij artikel 10 bedoelde aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 2,48 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 uitkeringen per week)

- € 1,24 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

Vanaf 1 januari 2024 wordt de aanvullende vergoeding geïndexeerd met 10 % en vastgesteld op:

- € 2,73 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;

- € 1,36 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§4. De aanvullende vergoeding bij ziekte dient ook te worden betaald bij zwangerschapsverlof.

2.4. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

Artikel 11

§1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die volledig werkloos worden gesteld, hebben voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 11 §2 voorziene vergoeding, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud op de eerste dag van de werkloosheid

- uitkeringen voor volledige werkloosheid genieten

- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Koetswerk (PSC 149.02)

§2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt vastgesteld op:

- € 6,64 per volledige werkloosheids-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;

- € 3,32 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding geïndexeerd met 10 % en vastgesteld op:

- € 7,3 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,65 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 11 §1 en §2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§4. Elke betaling van de aanvullende vergoeding in geval van volledige werkloosheid aan de arbeiders, zoals beschreven in dit artikel, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, wordt vanaf 1 juli 2015 stopgezet.

Sinds 1 juli 2015 worden enkel nog aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald in volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...)
- arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013
- arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

Artikel 12

§1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die verkeren in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben voor elke ziekte-uitkering recht op de bij artikel 12 §2 voorziene vergoedingen, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;

- uitkeringen van ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;
- een carenstijd van dertig kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Koetswerk (PSC 149.02).

§2. Het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding wordt vastgesteld op:

- € 8,46 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 4,23 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding geïndexeerd met 10% en vastgesteld op:

- € 9,31 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 4,65 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§3. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

2.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming

Artikel 13

§1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming, volgens de hierna bepaalde voorwaarden:

1. op het ogenblik van de sluiting van de onderneming ten minste 45 jaar oud zijn;
2. op het ogenblik van de sluiting van de onderneming een anciënniteit van minimum 5 jaar in de onderneming hebben;
3. het bewijs leveren niet opnieuw krachtens een arbeidsovereenkomst te zijn aangeworven binnen een termijn van 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ontslag.

§2. Onder 'sluiting van onderneming' in de zin van §1 van onderhavig artikel, verstaat men de totale en definitieve stopzetting van de activiteiten van de onderneming.

§3. Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op € 332,47.

Dit bedrag wordt met € 16,21 verhoogd per bijkomend jaar anciënniteit, met een maximum van € 1060,37.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding in geval van sluiting geïndexeerd met 10% en vastgesteld op € 365,72.

Dit bedrag wordt vanaf 1 januari 2024 met € 17,83 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 1.166,41.

2.7. Aanvullende vergoeding bij brugpensioen na ontslag

Artikel 14

§1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (BS 31 januari 1975);
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering te zijnen laste.

Deze vergoeding wordt berekend op het ogenblik dat het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag een aanvang neemt en blijft ongewijzigd onder voorbehoud van de koppeling aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten van toepassing op het vlak van werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

§2. De aanvullende werkloosheidsvergoedingen voorzien in artikel 9 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende vergoeding voorzien in artikel 14 §1.

§3. De betrokken arbeiders moeten een anciënniteitsvoorwaarde van 5 jaar in de sector koetswerk (PSC 149.02) voorleggen.

Indien een arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in éénzelfde onderneming, die een bepaalde periode niet tot het Paritair Subcomité voor het Koetswerk behoorde, of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorend tot verschillende paritaire comités, dan wordt deze anciënniteit als één geheel beschouwd.

§4. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag het recht op de aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§5. De ondernemingen die bij ondernemingsovereenkomst de leeftijd voor het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage op een lagere leeftijd bepalen, kunnen ten laatste op het ogenblik waarop de bedoelde overeenkomst tot stand komt, een aanvraag indienen bij het dagelijks bestuur van het Fonds, omtrent de overname door het Fonds van de betaalplicht van deze aanvullende vergoeding met ingang van de leeftijd van 60 jaar.

De werkgever dient een kopie van de ondernemingsovereenkomst over te maken aan het Sociaal fonds en dient de bijdrage, zoals voorzien in artikel 34, te vereffenen.

Deze aanvragen worden beantwoord uiterlijk binnen de zestig werkdagen na de ontvangst van de voormelde aanvraag.

§6. Het Fonds kan voorschotten betalen aan personen in een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage die hun aanvraag tot stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage indienden bij het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers bij toepassing van artikel 4 van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

Deze voorschotten worden uitgekeerd tot op het ogenblik waarop het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers zijn verplichtingen werkelijk uitvoert.

De betaling van de voorschotten is onderworpen aan de ondertekening door de betrokkene van een verbintenis van in de plaatsstelling ten voordele van het Fonds.

§7. Indien een arbeider in het kader van een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklikt.

2.8. Aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties, landingsbaan en zachte landingsbaan

Artikel 15

§1. Het Fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 87,09 per maand gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halfzijdse betrekking conform de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77bis van 19 december 2001 en nr. 103 van 27 juni 2012 en de hieraan aangebrachte wijzigingen en in dit kader van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.

§2. Een aanvullende vergoeding bij landingsbaan wordt toegekend aan de oudere werknemers die, uiterlijk op 30 juni 2023, hun prestaties in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met de helft of 1/5.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 156 en nr. 157 van 15 juli 2021, vanaf 55 jaar voor een 1/5de en 1/2de loopbaanverminderingen dit tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding bij landingsbaan wordt vastgesteld op:

- € 80,37 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2de;
- € 32,14 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de.

Vanaf 1 januari 2024, wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding geïndexeerd met 10% en vastgesteld op:

- € 88,41 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2de;
- € 35,35 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de.

Artikel 15 bis

§1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS van 25 januari 2018).

§2. De arbeiders die in de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 7 van de cao van 23 oktober 2023 betreffende werkbaar werk en instroom, hebben ten laste van het Fonds recht op een aanvullende vergoeding.

§3. De aanvullende vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het brutoloon na aanpassing van de loopbaan en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de aanpassing van de loopbaan, met een maximum van 162,43 euro bruto per maand (bedrag op 1 februari 2021).

Vanaf 1 januari 2023 bedraagt het bedrag van de aanvullende vergoeding 188,63 euro.

§4. De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de aanpassing van de loopbaan. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

§5. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§6. Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

§7. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

2.9. Terugbetaling van loopbaanbegeleiding

Artikel 16

§1. Van 1 december 2023 tot en met 30 juni 2025 kan de arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Fonds aanspraak maken op een terugbetaling. Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van 6 jaar.

§2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

2.10. Terugbetaling van kosten kinderopvang

Artikel 16 bis

§1. Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen betaalt de kosten voor kinderopvang terug aan de arbeider, die op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor het koetswerk, onder de volgende voorwaarden:

1° De terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar die plaatsvond in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023 in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance.

2° De terugbetaling bedraagt € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind en gebeurt op basis van het door de opvang uitgereikte fiscaal attest waarop het dagbedrag en het aantal dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

3° De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2027.

§2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 bedraagt de terugbetaling maximaal € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind tot de leeftijd van 12 jaar, voor voorschoolse en naschoolse opvang in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance mits fiscaal attest voor de kosten die in 2024 en 2025 plaatsvonden.

De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2030.

Op 30 juni 2025 zal de raad van bestuur een uitbreiding naar na- en voorschoolse opvang evalueren, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 12 jaar (of jonger dan 21 jaar, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

2.11. Syndicale premie

Artikel 17

§1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen.

§2. Het bedrag van de bij artikel 17 §1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.12. Betalingsmodaliteiten van de bovenge-noemde aanvullende vergoedingen

Artikel 18

§1. De in de artikelen 7 en 8 (aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid), 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid), 10 (aanvullende ziektevergoeding), 11 (aanvullende vergoeding voor oudere werklozen), 12 (aanvullende vergoeding voor oudere zieken), 13 (aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming), 14 (aanvullende vergoeding stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag), 15 (aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking en landingsbaan), 15bis (aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan) en 16 en 16bis (terugbetaling kosten loopbaanbegeleiding en kosten voor kinderopvang) bedoelde vergoedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken arbeiders betaald, in zover zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op de aanvullende vergoedingen voorzien in voormelde artikelen, volgens de modaliteiten vastgesteld door de raad van bestuur.

§2. De in artikel 17 bedoelde vergoeding (syndicale premie) wordt betaald door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn.

Artikel 19

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van betaling van de door het Fonds toegekende vergoedingen. In geen geval mag de betaling van de vergoedingen afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgever verschuldigd zijn.

3. Bevorderen van de vakbondsvorming

Artikel 20

Het Fonds betaalt aan de werkgevers die het voorschot hebben verleend en op hun verzoek de lonen (verhoogd met de patronale lasten) terug, uitgekeerd aan de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017, gesloten in het Paritair Subcomité voor het Koetswerk betreffende de vakbondsvorming.

Artikel 21

Het bedrag tot inrichting van deze syndicale vorming wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur van het Fonds.

4. Bevorderen van de patronale informatie

Artikel 22

§1. Het Fonds betaalt aan de representatieve werkgeversorganisatie, de “Koninklijke Belgische Federatie der Rijtuigmakerij en Bijhorende Ambachten vzw”, afgekort Febelcar vzw een vergoeding voor informatiekosten.

§2. Deze vergoeding wordt door het Fonds rechtstreeks betaald aan de representatieve werkgeversorganisatie, overeenkomstig de door de raad van bestuur bepaalde modaliteiten.

5. Financiering van een deel van de werking en van sommige initiatieven van de vzw EDUCAM

Artikel 23

§1. In uitvoering van artikel 2 en artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Vorming en opleiding van 28 september 2023, financiert het Fonds een deel van de werking en sommige van de initiatieven van de vzw EDUCAM. Deze financiering zit vevat in de basisbijdrage, zoals omschreven in onderhavig artikel 34 §1 en §2, en bedraagt 0,55 procentpunt voor wat betreft de permanente vorming enerzijds en 0,15 procentpunt voor wat betreft de risicogroepen anderzijds.

§2. De vzw EDUCAM organiseert voor de subsector van het koetswerk de beroepsopleiding en vorming voor de arbeiders zoals omschreven in de statuten van de vzw EDUCAM.

6. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Artikel 24

Wanneer het sociaal fonds de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de bovenvermelde wet van 27 december 2006, de

bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag zoals voorzien in het artikel 126 §1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het sociaal fonds en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De inhouding betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

Artikel 24 bis

§1. De bijzondere bijdragen stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV), bedoeld in het KB van 22 maart 2006 tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregels van artikel 50 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, zijn verschuldigd door het sociaal fonds.

De toekenning, berekening en aangifte bedoeld in bovenvermeld KB van 22 maart 2006 zijn eveneens ten laste van het sociaal fonds.

§2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding betaald krijgen in toepassing van artikel 15 van deze overeenkomst en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Artikel 25

§1. De bedoelde bijzondere bijdragen worden vanaf 1 januari 1993 ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding betaald krijgen in toepassing van artikel 14 van deze overeenkomst vastgelegde voorwaarden, en voor zover het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag een aanvang heeft genomen tussen 1 januari 1993 en 30 juni 2023.

§2. De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden tot de op pensioenstelling van de arbeiders.

Artikel 27

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 24 bis en 25.

De voorwaarden van toekenning van de aanvullende vergoedingen en de financiële tegemoetkomingen welke door het Fonds worden verleend evenals het bedrag daarvan, kunnen op voorstel van de raad van bestuur gewijzigd worden, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK IV - BEHEER VAN HET FONDS

Artikel 28

§1. Het Fonds wordt beheerd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

§2. Deze raad van bestuur bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers van de werkgevers en acht vertegenwoordigers van de werknemers.

§3. De leden van de raad van bestuur worden voorgedragen door de respectievelijke representatieve organisaties, zoals opgenomen in §1 van dit artikel, en worden benoemd door het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Artikel 29

Het voorzitterschap wordt door de werkgeversafgevaardigden waargenomen. De 1ste en 3de ondervoorzitter behoren tot de werknemersgroep en worden jaarlijks aangeduid door de Raad van bestuur. De 2de ondervoorzitter behoort tot de werkgeversgroep en wordt jaarlijks door de Raad van bestuur aangeduid.

Artikel 30

§1. De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad van bestuur ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van de raad van bestuur erom verzoeken.

§2. De uitnodiging vermeldt de agenda.

§3. De notulen worden door de door de raad van bestuur aangeduide directeur opgesteld.

§4. Wanneer tot stemming moet overgegaan worden, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).

§5. De raad van bestuur kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van ten minste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en ten minste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren. De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden genomen.

Artikel 31

§1. De raad van bestuur heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de leiding van het Fonds.

§2. De raad van bestuur treedt in rechte op in naam van het Fonds op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.

§3. De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden. Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad van bestuur speciale volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van twee bestuurders (één van werknemerszijde en één van werkgeverszijde).

§4. De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de verplichtingen van het Fonds.

§5. Een lid dat voor de vergadering van de Raad van bestuur belet is, kan schriftelijk of per telefax/e-mail volmacht verlenen aan een van zijn collega's behorende tot dezelfde groep (werknemers- of werkgeversgroep) om hem te vervangen. Nochtans mag geen enkel lid meer dan één andere bestuurder vertegenwoordigen.

Artikel 32

§1. De Raad van bestuur richt in zijn schoot een Bureau op dat is paritair samengesteld uit de voorzitter en 7 bestuurders.

§2. Het Bureau staat in voor de politieke beslissingen van het Fonds en werkt volgens de beslissingen of richtlijnen van de Raad van bestuur. Het Bureau kan zich eveneens laten bijstaan door derden of deskundigen.

§3. Het Bureau wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden het Bureau ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van het Bureau erom verzoeken

§4. De uitnodiging vermeldt de agenda.

§5. De notulen worden door de door het Bureau aangeduide directeur opgesteld. De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of door twee bestuurders ondertekend.

§6. De beslissing van het Bureau is slechts geldig over de kwesties die op de agenda vermeld staan en bij aanwezigheid van minimum de helft van de leden van de werknemersafvaardiging en de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging.

§7. De beslissingen worden bij unanimiteit genomen.

§8. Het Bureau rapporteert aan de Raad van bestuur over zijn activiteiten en beslissingen.

§9. De directeur van het Fonds is belast met het dagelijks beheer van het Fonds in samenspraak met het Bureau.

§10. De directeur van het Fonds staat onder meer in voor volgende taken:

- Teken en van kwijtingen en ontlastingen tegenover de publieke administraties;
- Uitvoeren van financiële verrichtingen bij eender welke bank of financieel organisme voor de rekeningen van het Fonds;

- Uitvoeren van beleggingen of terugname van fondsen onder zijn handtekening en die van de Voorzitter samen of deze van twee ondervoorzitters samen, waarvan de eerste behoort tot de werkgeversgroep en de tweede tot de werknemersgroep.

HOOFDSTUK V - FINANCIERING VAN HET FONDS

Artikel 33

Om de financiering van de in de artikelen 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 24 bis en 25, bedoelde voordelen te verzekeren, beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Artikel 34

§1. Sinds 1 januari 2015 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 4,14% van de brutolonen van de arbeiders, waarvan 1,9% is voorzien voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid.

De basisbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een Koninklijk Besluit.

De pensioenbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een Koninklijk Besluit.

§3. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald, die eveneens de innings- en verdelingsmodaliteiten vaststelt.

§4. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Artikel 35

§1. In toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, worden de inning en de invordering van de bijdragen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd.

§2. Van de aldus door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan het Fonds gestorte som, worden vooraf de door de raad van bestuur vastgestelde kosten afgetrokken.

§3. De raad van bestuur bepaalt de verdeling van de bijdragen voorzien in de artikelen 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 16, 16bis, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 24bis en 25.

Artikel 36

§1. Een bijdrage van 2,24% gebaseerd op de laatste bruto bezoldiging aan 108% verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 14 §5, wordt rechtstreeks aan het Fonds betaald door de werkgever. Zij wordt berekend vanaf de aanvang van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage in de onderneming tot de sectorale leeftijd stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage.

§2. De bijdrage bedoeld onder §1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage van de arbeiders. Zij wordt forfaitair berekend en betaald volgens de modaliteiten, bepaald door de raad van bestuur van het Fonds.

HOOFDSTUK VI - BEGROTING, REKENINGEN VAN HET FONDS

Artikel 37

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 38

Elk jaar, uiterlijk gedurende de maand december, wordt een begroting voor het volgend jaar aan het Paritair Subcomité voor het koetswerk ter goedkeuring voorgelegd.

Artikel 39

De rekeningen van het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur evenals de door het Paritair Subcomité voor het koetswerk aangeduide revisor of accountant maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar.

De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juni aan het Paritair Subcomité voor het koetswerk ter goedkeuring worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VII - ONTBINDING, VEREFFENING VAN HET FONDS

Artikel 40

Het Fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Subcomité voor het koetswerk worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de netto-activa van het Fonds te bepalen.

C.A.O.: 09/10/2015

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 17/11/2015

Registratiedatum: 01/02/2016

Registratienummer: 131196/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 12/02/2016

1. Inhoud:

Bijdrage voor het sociaal fonds van 2,24%.

2. Vervanging van C.A.O.:

C.A.O.: 28/03/2014

K.B.: 13/12/2014

B.S.: 29/01/2015

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 5§3 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en de arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder arbeiders verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II - BIJDRAGE

Artikel 2

Overeenkomstig artikel 33§2 van de statuten van het "Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen", gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 wordt een basisbijdrage bepaald vanaf 1 januari 2016.

De basisbijdrage voor het sociaal fonds wordt bepaald op 2,24% van de niet geplafonneerde bruto lonen van de arbeiders.

HOOFDSTUK III - INNING EN INVORDERING

Artikel 3

De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958).

HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2014 inzake de bijdrage aan het Sociaal Fonds, geregistreerd op 17 juni 2014 onder het nummer 121.748/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit op 13 december 2014 (Belgisch Staatsblad van 29 januari 2015), en gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016, en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze kan opgezegd worden door één van de partijen met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden, kenbaar gemaakt door een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

C.A.O.: 02/12/2021

Neerlegging: 07/12/2021

Registratiedatum: 14/02/2022

Registratienummer: 170156/CO/149.02

1. Inhoud:

- bijdrage van 2,20% voor het sectoraal pensioenfonds;
- 12 maanden anciënniteit in één van de volgende sectoren: koetswerk (PsC 149.2), garages (PC 112), metaalhandel (PsC 149.4), terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01) en edele metalen (P.S.C. 149.03);
- om het even welk soort arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur, voltijds of deeltijds, ...);
- minimum rendement op basis van de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen;
- opvraging: keuze tussen een eenmalige kapitaalsuitkering of een jaarlijkse, levenslange rente
- solidariteitsbepalingen;
- inrichter: Fonds voor Bestaanszekerheid.

2. Vervanging/verlenging van C.A.O.:

C.A.O.: 23/07/2019

3. Duurtijd:

Van 31 december 2021 voor onbepaalde duur.

WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL EN OVERGANG VAN SOLIDARITEITSINSTELLING MET OVERDRACHT VAN HET SOLIDARITEITSFONDS

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 DECEMBER 2021

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Sub-comité 149.02 voor het koetswerk.

§2. Worden uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst, de buiten België gevestigde werkgevers waarvan de werknemers in België gedetacheerd worden in de zin van de bepalingen van de verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad of de verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees parlement en de Raad.

§3. Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II - VOORWERP

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel om vanaf 31.12.2021 de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, geregistreerd onder het nummer 156075/CO/149.02, aan te passen.

§2. De begrippen die in het vervolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals bepaald in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (B.S. 15 mei 2003, ed. 2, p. 26407, erratum B.S. 26 mei 2003), zoals aangepast door de wet van 18 december 2015, en haar uitvoeringsbesluiten. Deze wet zal in het vervolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst "W.A.P." worden genoemd.

HOOFDSTUK III - AANDUIDING VAN DE INRICHTER

Artikel 3

§1. Overeenkomstig artikel 3, §1, 5° van de W.A.P. werd het Fonds voor bestaanszekerheid, via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002 (63599/CO/149.02) door de representatieve organisaties van het voormelde Paritair Sub-comité aangeduid als Inrichter van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2. Deze aanduiding blijft uiteraard gelden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

HOOFDSTUK IV - AANSLUITINGSVOORWAARDEN

Artikel 4

§1. Alle arbeiders die op of na 1 januari 2002 met de werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, §1 van deze overeenkomst verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van arbeidsovereenkomst), worden ambtshalve aangesloten bij dit sociaal sectoraal pensioenplan. In de praktijk gaat het om de werklieden aangegeven onder de werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

§2. Worden echter niet aangesloten bij dit pensioenplan:

- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst van studentenarbeid;
- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de leerlingen;
- de personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een speciaal met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinspannings-, en omscholingsprogramma;
- de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016, maar vervolgens als gepensioneerd verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met hun werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, §1 van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK V - BIJDRAGE

Artikel 5

§1. In het voordeel van de in artikel 4 bedoelde personen zullen er maandelijks door de Inrichter één of meerdere bijdragen gestort worden ter financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel ter

aanvulling van de wettelijke pensioenregeling.

§2. De totale jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel bedraagt sinds 1 januari 2016 2,20 procent van diens jaarlijks brutoloon waarop R.S.Z.-inhoudingen worden gedaan.

§3. De totale jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt verminderd met 4,5 procent beheerskosten, aangerekend door de Inrichter, wat resulteert in een totale jaarlijkse netto bijdrage per aangeslotene van 2,10 procent van diens jaarlijks brutoloon waarop R.S.Z.-inhoudingen worden gedaan.

§4. Deze netto bijdrage wordt als volgt verdeeld: 2,01 procent wordt aangewend ter financiering van individuele pensioenrechten in hoofde van de bij het sociaal sectoraal stelsel aangeslotenen en de overige 0,09 procent wordt gebruikt ter financiering van een solidariteitstoezegging zoals bedoeld in titel II, hoofdstuk 9 van de W.A.P.

§5. Dit resulteert, na vermeerdering van de netto bijdrage met 0,18 procent ter dekking van de verschuldigde, bijzondere bijdrage van 8,86 procent, in een globale bijdrage van 2,38 procent.

HOOFDSTUK VI - PENSIOENTOEZEGGING: OVERGANG VAN PENSIOENINSTELLING MET COLLECTIEVE OVERDRACHT VAN VERWORVEN RESERVES

Artikel 6

§1. Tot 31 december 2018 werd het financieel, boekhoudkundig, actuariael en administratief beheer van de Pensioentoezegging door de Inrichter toevertrouwd aan Belfius Verzekeringen nv, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Galileelaan 5, , die 50% van haar risico herverzekerde via KBC Verzekeringen nv, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 14, met maatschappelijke zetel te 3000 Leuven, Professor Roger Van Overstraetenplein 2.

Met ingang van 1 januari 2019 werd het financieel, boekhoudkundige, actuariael en administratief beheer overgedragen aan SEFOPLUS OFP, de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7.

De Raad van Bestuur van SEFOPLUS OFP is in overeenstemming met artikel 41, §1, 1° van de W.A.P. paritair samengesteld.

§2. De overgang van pensioeninstelling van Belfius Verzekeringen nv naar SEFOPLUS OFP ging gepaard met een collectieve overdracht van de reserves in de zin van artikel 34 van de W.A.P. Deze collectieve overdracht werd geregeld in de overdrachtsovereenkomst tussen de deelnemende

sectorale inrichters, SEFOPLUS OFF en Belfius Verzekeringen nv. In het kader van deze collectieve overdracht werd geen enkele vergoeding of verlies van winstdelingen ten laste gelegd van de aangesloten, of van de op het ogenblik van de overdracht verworven reserves afgetrokken.

§3. De regels van de pensioentoezegging zijn vastgelegd in een pensioenreglement dat wordt opgenomen als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst waarvan het integraal deel uitmaakt. Het pensioenreglement zal door SEFOPLUS OFF, via de v.z.w. SEFOCAM, aan de aangesloten ter beschikking worden gesteld op hun eenvoudig verzoek.

§4. Onder de naam “transparantieverlag” stelt SEFOPLUS OFF jaarlijks een verslag op over het door haar gevoerde beheer van de pensioentoezegging.

HOOFDSTUK VII - UITBETALING VAN DE VOORDELEN

Artikel 7

De procedure, de modaliteiten en de vorm van de uitbetaling van de voordelen worden beschreven in artikel 7 tot en met artikel 14 van het bijgevoegde pensioenreglement.

HOOFDSTUK VIII - SOLIDARITEITSTOEZEGGING - OVERGANG VAN SOLIDARITEITSINSTELLING MET OVERDRACHT VAN SOLIDARITEITSFONDS

Artikel 8

§1. Vanaf 1 januari 2004 wordt een gedeelte van de globale netto bijdrage, zoals vastgelegd in artikel 5 van deze overeenkomst (in overeenstemming met artikel 43 van de W.A.P.) aangewend ter financiering van de solidariteitstoezegging die deel uitmaakt van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2. Deze bijdrage wordt aangewend ter financiering van de solidariteitsprestaties, waaronder in het bijzonder de financiering van de opbouw van de pensioentoezegging gedurende bepaalde periodes van inactiviteit en de vergoeding van inkomstenverlies in bepaalde gevallen. De exacte inhoud van deze solidariteitstoezegging alsook de financieringswijze ervan, werd uitgewerkt in een solidariteitsreglement (zie hierna in artikel 9).

§3. Het beheer van de solidariteitstoezegging werd door de Inrichter tot en met 31 december 2021 toevertrouwd aan Belfius Verzekeringen n.v., afgekort “Belins n.v.”, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Karel Rogierplein 11.

Met ingang van 1 januari 2022 wordt het beheer van de solidariteitstoezegging door de Inrichter toevertrouwd aan SEFOPLUS OFF, de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die reeds sinds 1 januari 2019 optreedt als pensioeninstelling.

§4. De overgang van solidariteitsinstelling van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFP gaat gepaard met de overdracht uiterlijk op 31 december 2021 van het Sefocam solidariteitsfonds (collectieve solidariteitsreserves) van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFP. Deze overdracht van het Sefocam solidariteitsfonds wordt geregeld in de overdrachtsovereenkomst tussen de deelnemende sectorale inrichters, SEFOPLUS OFP, v.z.w. SEFOCAM en Belfius Verzekeringen n.v..

§5. De aangeslotenen zijn voorafgaand geïnformeerd over deze overgang van solidariteitsinstelling en de overdracht van het Sefocam solidariteitsfonds, via het jaarlijks pensioenoverzicht van 2021. Daarenboven kan de informatie over deze overgang van solidariteitsinstelling, met overdracht van de collectieve solidariteitsreserves, eveneens worden geconsulteerd op de website van v.z.w. SEFOCAM / SEFOPLUS OFP.

§6. SEFOPLUS OFP zal een “transparantieverslag” opstellen, met betrekking tot het door haar gevoerde beheer van de solidariteitstoezegging en zal dit op haar website ter beschikking stellen. Het verslag betreft de elementen zoals beschreven in de W.A.P.

HOOFDSTUK IX - SOLIDARITEITSREGLEMENT

Artikel 9

§1. Het solidariteitsreglement expliciteert de modaliteiten van de solidariteitstoezegging en werd als bijlage opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst waarvan het integraal deel uitmaakt.

§2. Het solidariteitsreglement zal door de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, op hun eenvoudig verzoek ter beschikking worden gesteld aan de bij dit pensioenstelsel aangesloten werknemers.

HOOFDSTUK X - PROCEDURE INGEVAL VAN UITTREDDING VAN EEN ARBEIDER

Artikel 10

De procedure van uittreding uit het sectoraal pensioenstelsel wordt geregeld door artikel 18 van het hierna bijgevoegde pensioenreglement.

HOOFDSTUK XI - INNINGSMODALITEITEN

Artikel 11

§1. Teneinde de bijdrage zoals voorzien in artikel 5, §2 van deze overeenkomst in te vorderen zal door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid een voorlopige bijdrage worden geïnd. Deze voorlopige bijdrage zal na de terbeschikkingstelling ervan aan de Inrichter door laatstgenoemde worden doorgestort aan:

- de pensioeninstelling: het gedeelte van de netto bijdrage die wordt aangewend ter financiering van de individuele pensioenrechten, alsook een gedeelte van de ingehouden beheerskosten overeenkomstig artikel 5 van deze overeenkomst, en

- de solidariteitsinstelling: het gedeelte van de netto bijdrage die wordt aangewend ter financiering van de solidariteitstoezegging, alsook een gedeelte van de ingehouden beheerskosten overeenkomstig artikel 5 van deze overeenkomst

§2. Van zodra de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, over definitieve loongegevens beschikt, zal de voorlopige bijdrage worden vergeleken met de effectief verschuldigde bijdrage. Jaarlijks wordt een vergelijking gemaakt van de voorlopige bijdragen en de definitieve bijdragen voor alle voorafgaande jaren. Indien het totaal van de voorlopige bijdragen groter is dan het totaal van de effectief verschuldigde, definitieve bijdragen, wordt dit verschil op het eind van het jaar overgemaakt aan de Inrichter. In het omgekeerde geval, stort de Inrichter het bijdragetekort aan SEFOPLUS OFP.

§3. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde R.S.Z. inningstechniek waardoor de bijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de Basisbijdrage bestemd voor het Fonds voor bestaanszekerheid. De bijzondere R.S.Z.-bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage zoals weergegeven in artikel 5, §4, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van deze netto bijdrage voor de pensioentoezegging zoals weergegeven in artikel 5 §4 en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale bijdrage zoals weergegeven in artikel 5 §5 aangegeven moet worden onder bijdragecode 825 type '0'.

Artikel 12

Ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen, zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

HOOFDSTUK XII - Tijdelijke werkloosheid corona

Artikel 13

§1. In het kader van de COVID-19 pandemie werd de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere voordelen inzake sociale zekerheid, ingevoerd (hierna 'de wet van 7 mei 2020').

Deze wet voorziet dat de pensioenopbouw en de overlijdensdekking van werknemers in een situatie van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19 (hierna kortweg 'tijdelijke werkloosheid corona') automatisch voortgezet worden gedurende de hele periode van tijdelijke werkloosheid corona, behoudens wanneer er wordt gekozen voor de opt-out mogelijkheid.

§2. Zoals voorzien in artikel 9, §4 en §5 van de wet van 7 mei 2020 heeft de Inrichter gekozen voor deze opt-out mogelijkheid. Hierdoor bouwen de aangeslotenen in tijdelijke werkloosheid corona geen pensioenrechten op onder dit sociaal sectoraal pensioenstelsel voor deze periode van tijdelijke werkloosheid corona, maar genieten zij tijdens deze periode wel verder van de overlijdensdekking.

§3. Overeenkomstig de wet van 7 mei 2021 wordt artikel 7 van het solidariteitsreglement (bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) overeenkomstig aangepast.

HOOFDSTUK XIII - Inwerkingtreding en opzeggingsmogelijkheden

Artikel 14

§1. De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, geregistreerd onder het nummer 156075/CO/149.02, wordt vervangen vanaf 31.12.2021.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 31.12.2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§3. Zij kan worden beëindigd mits opzegging van zes maanden en wordt betekend per ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het voormelde Paritair Sub-comité. Voorafgaandelijk aan de opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst moet het Paritair Sub-comité de beslissing nemen om het sectoraal pensioenstelsel op te heffen. Deze beslissing tot opheffing is enkel geldig wanneer zij wordt genomen in overeenstemming met de bepalingen in artikel 10, §1, 3° W.A.P.

BIJLAGE NR. 1

WIJZIGING EN COORDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL EN OVERGANG VAN SOLIDARITEITSINSTELLING MET OVERDRACHT VAN HET SOLIDARITEITSFONDS

BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 DECEMBER 2021

AANVULLEND PENSIOENPLAN TEN GUNSTE VAN DE ARBEIDERS
VAN HET PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR HET KOETSWERK

SECTORAAL PENSIOENREGLEMENT AFGESLOTEN IN UITVOERING VAN ARTIKEL 6
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 DECEMBER 2021

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUKKEN

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Rechten en plichten van de pensioeninstelling
7. Gewaarborgde prestaties
8. Uitbetaling van de aanvullende pensioenen en de prestatie van overlijden
9. Modaliteiten voor de uitbetaling
10. Uitbetalingsvorm
11. Bijdragen
12. Verworven reserves en verworven prestaties
13. Procedure in geval van uittreding
14. Beëindiging van het pensioenstelsel
15. Vrije reserve
16. Transparantieverslag
17. Jaarlijkse informatie aan de aangeslotenen: de pensioenfiche

- 18. Wijzigingsrecht
- 19. Niet-betaling van de bijdragen
- 20. De bescherming op de persoonlijke levenssfeer
- 21. Aanvang

HOOFDSTUK I - VOORWERP

Artikel 1

§1. Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§2. Dit pensioenreglement beoogt het pensioenreglement dat als bijlage opgenomen was bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 aan te passen.

§3. Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en de plichten van de Inrichter, de pensioen-instelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Sub-comité, de aangeslotenen en hun begunstigde(n). Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de pensioentoezegging erin vastgelegd. De rechten van de aangeslotenen die gewezen werknemers zijn die na hun uittreding nog steeds actuele of uitgestelde rechten genieten, worden in de regel bepaald door het pensioenreglement zoals van toepassing op het ogenblik van hun uittreding, behoudens ingeval van andersluidende wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK II - BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 2

1. Het aanvullend pensioen

De kapitaalswaarde van het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene (vóór of na de pensionering), of de omzetting van deze in een levenslange lijfrente, toegekend op basis van de in dit pensioenreglement bepaalde verplichte storting, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke socialezekerheidsregeling vastgesteld pensioen. Deze zal niet lager zijn dan de verworven reserves per 31 december 2018, op het moment van overgang van pensioeninstelling.

2. De pensioentoezegging

De toezegging van een aanvullend pensioen gedaan door de Inrichter aan de aangeslotenen en/of hun begunstigde(n) in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

De toezegging die de Inrichter hier doet betreft een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen zonder gewaarborgd rendement. De Inrichter garandeert dus enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichtingen inzake de minimum rendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P.

SEFOPLUS OFP gaat op haar beurt, als pensioeninstelling, een middelenverbintenis aan. Dit houdt in dat SEFOPLUS OFP er zich toe verbindt om de vaste bijdragen die door de Inrichter worden gestort zo goed en zo zorgvuldig mogelijk te beheren (als een goede huisvader) met het oog op de verwezenlijking van haar doel, zonder dat zij zich verbindt tot een resultaat. De bijdragen gestort door de Inrichter zullen worden gekapitaliseerd aan het netto financieel rendement zoals gedefinieerd in artikel 2.4 van dit pensioenreglement.

3. Het pensioenstelsel

Een collectieve pensioentoezegging.

4. Het netto financieel rendement (NFR)

Het netto financieel rendement (afgekort als "NFR") van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02 wordt voor het afgelopen boekjaar berekend per 31 december van het boekjaar. Hiertoe worden de investeringskosten in mindering gebracht van het financieel rendement van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02.

Vervolgens wordt voor de vaststelling van het netto financieel rendement dat wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen rekening gehouden met de beschikbare vrije reserve die dient als buffer. Deze vrije reserve of buffer is gelijk aan het bedrag van de activa van het afzonderlijk vermogen die volgend bedrag overstijgen:

- de reserves ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen, in overeenstemming met dit pensioenreglement; hierbij wordt voor de berekening van deze reserves voor de periode gelegen tussen 1 januari en 31 december van het berekeningsjaar uitgegaan van een netto financieel rendement dat gelijk is aan de rentevoet van toepassing voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P.;

- desgevallend verhoogd met de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P.

Bij de toekenning van het netto financieel rendement geldt als basisprincipe dat de inrichter ernaar streeft, vanuit de doelstelling van een veilig en prudent beheer van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, om steeds een buffer te hebben die gelijk is aan 10% teneinde eventuele, toekomstige negatieve schommelingen in de beleggingen te kunnen opvangen. Echter, zelfs indien de buffer lager is dan 10% en er een positief netto financieel rendement is, dan zal dit tot aan de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. toch worden toegekend, zoals hierna bepaald.

Indien deze vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02 **hoger is dan of gelijk aan 10%:**

- in geval van een positief netto financieel rendement wordt dit volledig netto financieel rendement, evenwel verminderd met het bedrag nodig om ervoor te zorgen dat ook na de toekenning van het netto financieel rendement de vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02 gelijk is aan 10%, ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen;

- in geval van een negatief netto financieel rendement wordt dit volledig netto financieel rendement ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen.

Indien deze vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02 **lager is dan 10%** dan wordt het volledig negatief netto financieel rendement ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen. Het positief netto financieel rendement dat wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen wordt dan beperkt tot de rentevoet van toepassing voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. (per 31 december 2021 gelijk aan 1,75%). Het overstijgend gedeelte wordt toegekend aan de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02 ter verhoging van de buffer. Schematisch kan dit als volgt worden voorgesteld:

Vrije reserve (buffer)	NFR ingeschreven op de individuele rekeningen	
	Negatief	Positief
< 10%	NFR	NFR (max. 1,75%*)
≥ 10%	NFR	NFR**

* per 02.12.2021

** met behoud van vrije reserve (buffer) binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02 van 10% na toekenning NFR

Wanneer prestaties verschuldigd zijn alvorens het netto financieel rendement is berekend voor een gegeven jaar, dan zal het netto financieel rendement dat wordt ingeschreven voor het betrokken jaar gelijk zijn aan de rentevoet die wordt gebruikt voor de vaststelling van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P.

5. W.A.P.

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde wet.

6. De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5° van de W.A.P. werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Sub-comité 149.02 voor het koetswerk, het Fonds voor bestaanszekerheid van het koetswerk, aangeduid als Inrichter van het sectoraal aanvullende pensioenstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002.

7. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

8. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.7.

9. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter dit pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenreglement voldoet en de gewezen werknemer die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig dit pensioenreglement. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

10. De uittreding

Onder uittreding moet worden begrepen:

- hetzij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Sub-comité voor het koetswerk;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, ingeval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het ressort van het Paritair Sub-comité voor het koetswerk.

11. SEFOPLUS OFP: de pensioen- en solidariteitsinstelling

SEFOPLUS OFP is de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die initieel is opgericht door de SEFOCAM-sectoren voor het beheer en de uitvoering van hun respectievelijke sectorale pensioenstelsels.

Volgens de statuten van SEFOPLUS OFP kunnen ook andere sectorale inrichters het beheer en de uitvoering van hun sectorale pensioen- en / of desgevallend solidariteitstoezegging toevertrouwen aan SEFOPLUS OFP.

12. De verworven prestaties

Wanneer de aangeslotene ingeval van uittreding ervoor kiest om zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling te laten, dan is de verworven prestatie de prestatie waarop de aangeslotene aanspraak kan maken op het moment van pensionering.

13. De verworven reserves

De reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig dit pensioenreglement. Deze reserves zijn gelijk aan:

1. de individuele rekening (nettobijdragen gestort door de Inrichter, desgevallend verhoogd met de reserves die door de betrokken aangeslotene werden overgedragen vanuit een andere pensioeninstelling, overeenkomstig artikel 18); plus
2. de prestaties inzake de financiering van het pensioenluik toegewezen in het kader van de solidariteitstoezegging;
3. in voorkomend geval, de deelname in de winst
4. gekapitaliseerd aan het netto financieel rendement van SEFOPLUS OFP, zoals gedefinieerd in artikel 2.4.

De verworven reserves worden desgevallend verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, zoals bepaald in artikel 24 van de W.A.P.

In geval van een wijziging van de rentevoet voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. wordt de verticale methode toegepast. Dit betekent dat de oude rentevoet(en) van toepassing was (waren) tot op het moment van de wijziging, op de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement vóór de wijziging, en de nieuwe rentevoet wordt toegepast op de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement vanaf de wijziging en op het bedrag resulterend uit de kapitalisatie tegen de oude rentevoet(en) van de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement tot op het moment van de wijziging.

14. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

15. De pensioenleeftijd

Met de pensioenleeftijd wordt de wettelijke pensioenleeftijd bedoeld, volgens artikel 2, §1, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen.

Deze pensioenleeftijd bedraagt in principe 65 jaar tot 31 januari 2025, 66 jaar vanaf 1 februari 2025 tot 31 januari 2030 en 67 jaar vanaf 1 februari 2030.

16. Pensionering

De effectieve ingang van het vervroegd rustpensioen of van het rustpensioen op de wettelijke pensioenleeftijd met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van de prestaties, zijnde in dit geval het wettelijk rustpensioen als werknemer.

Voor de doeleinden van dit pensioenreglement, wordt de opname van het aanvullend pensioen onder de volgende wettelijke overgangsmaatregelen gelijkgesteld met pensionering:

- De aangeslotenen die op werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn gesteld, kunnen overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P., het aanvullend pensioen opnemen vanaf de leeftijd van 60 jaar indien hun arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015.

- Indien de aangeslotenen die op werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn gesteld, niet voldoen aan de voorwaarden van de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P. zoals hierboven omschreven, kunnen zij overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/2 van de W.A.P., het aanvullend pensioen opnemen:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1959;
- vanaf de leeftijd van 61 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1960;
- vanaf de leeftijd van 62 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1961;
- vanaf de leeftijd van 63 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1962.

17. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum voor dit pensioenreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

18. De vrije reserve

Overeenkomstig artikel 4-8 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot uitvoering van de W.A.P. wordt een vrije reserve aangelegd in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02.

Deze vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02 wordt gefinancierd met:

- het gedeelte van het netto financieel rendement dat desgevallend, overeenkomstig artikel 2.4, niet onmiddellijk wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen;
- de prestaties die - om redenen die niet aan SEFOPLUS OFF te wijten zijn - niet kunnen worden uitbetaald door SEFOPLUS OFF;
- en desgevallend een bijkomende bijdrage gestort door de Inrichter in de vrije reserve.

Deze vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02 dient als buffer binnen dit afzonderlijk vermogen en wordt aangewend om een tekort ten aanzien van de minimum

rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. aan te zuiveren op de individuele rekeningen binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02, indien noodzakelijk, en desgevallend om bijkomende rendementen of bijdragen toe te kennen.

De raad van bestuur van SEFOPLUS OFP kan, na overleg met de sectorale inrichter, besluiten tot de toekenning van een bijkomend rendement of een bijkomende bijdrage - die wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen - in geval de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02 die dient als buffer hoger is dan 20%. Deze toekenning wordt bekrachtigd door een collectieve arbeidsovereenkomst.

19. Het kind

Elk wettig geboren of verwekt kind van de aangeslotene alsook elk erkend natuurlijk kind of elk geadopteerd kind van de aangeslotene.

20. De wettelijk samenwonende

De persoon die samen met zijn of haar samenwonende partner een verklaring heeft afgelegd overeenkomstig artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.

21. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM, is gevestigd op het Woluwedal 46, bus 7 te 1200 Brussel.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres helpdesk@sefocam.be.

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name: www.sefocam.be.

22. SEFOCAM-sectoren

Met de SEFOCAM-sectoren wordt bedoeld:

- het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);
- het Paritair Sub-comité voor het koetswerk (P.S. 149.02);
- het Paritair Sub-comité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03);
- het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);
- het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01).

23. Afzonderlijk vermogen

Binnen SEFOPLUS OFP worden afzonderlijke vermogens ingericht in de zin van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening. De sectorale pensioentoezegging wordt beheerd in een eigen afzonderlijk vermogen. Concreet betekent dit dat de reserves en activa die verbonden zijn aan deze sectorale pensioentoezegging afgescheiden zijn van de overige activa en de overige afzonderlijke vermogens binnen SEFOPLUS OFP, en dus niet kunnen aangewend worden in het kader van andere sectorale pensioentoezeggingen ingericht door andere sectorale inrichters, die beheerd worden door SEFOPLUS OFP.

HOOFDSTUK III - AANSLUITING

Artikel 3

§1. Het pensioenreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder de werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2002 met de werkgevers, zoals bepaald in artikel 2.7., verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst en met uitzondering van deze vermeld onder artikel 4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§2. Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij deze pensioentoezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden. Zij blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7, blijven of worden niet aangesloten bij deze pensioentoezegging. De personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vóór 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7. blijven aangesloten bij deze toezegging zo deze beroepsactiviteit aanvang nam vóór 1 januari 2016 en ononderbroken voortduurt.

§3. Mochten – in voorkomend geval – voormelde personen reeds beschikken over een aanvullende pensioenreserve vanuit een eerdere dienstbetrekking én zouden zij ervoor opteren om – overeenkomstig artikel 32, §1,1°,b) van de W.A.P. – deze bewuste reserve over te dragen naar de pensioen-instelling, dan zal deze worden geïntegreerd in dit pensioenstelsel. Dit pensioenstelsel voorziet aldus niet in een zogenaamde "onthaalsstructuur" zoals beschreven in artikel 32, §2, 2e lid van de W.A.P.

HOOFDSTUK IV - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE INRICHTER

Artikel 4

§1. De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.

§2. De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de pensioentoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan SEFOPLUS OFP overgemaakt. Dit geschiedt minstens 1 maal per maand.

§3. De Inrichter zal via de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan SEFOPLUS OFP.

§4. SEFOPLUS OFP is slechts tot uitvoering van zijn verplichtingen gehouden voor zover het, tijdens de duur van dit pensioenreglement volgende gegevens meegedeeld werden:

1. de na(a)m(en), de voorna(a)m(en) en de geboortedatum van de aangeslotene alsook geslacht, taalstelsel, burgerlijke staat en identificatienummer in de sociale zekerheid;
2. het adres van de aangeslotene;
3. de benaming, de maatschappelijke zetel en het K.B.O.-nummer van de werkgever, waarmee de aangeslotene via een arbeidsovereenkomst verbonden is, bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
4. het bruto kwartaalloon van de aangeslotene;
5. in voorkomend geval de eenmalige bijdrage toegekend in uitvoering van artikel 5 §5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2014;
6. enige andere ter zake doende gegevens zoals gevraagd door de pensioeninstelling.

Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.

§5. De Inrichter organiseert ten voordele van de aangeslotenen een "helpdesk" waarvan de coördinatie is toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

HOOFDSTUK V - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE AANGESLOTENEN

Artikel 5

§1. De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 5 juli 2002 evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van dit pensioenreglement. Deze documenten maken één geheel uit met dit pensioenreglement.

§2. De aangeslotene maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen over aan SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, zodat SEFOPLUS OFP, zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn begunstigde(n) kan nakomen.

§3. Mocht de aangeslotene een hem door dit pensioenreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de pensioeninstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met het bij dit pensioenreglement geregeld aanvullend pensioen.

HOOFDSTUK VI - RECHTEN EN Plichten VAN DE PENSIOENINSTELLING

Artikel 6

§1. SEFOPLUS OFP is belast met het beheer en de uitvoering van de sectorale pensioentoezegging.

§2. SEFOPLUS OFP heeft in dit verband een middelenverbintenis.

§3. SEFOPLUS OFP beheert de activa op prudentiële wijze, in het belang van de aangeslotenen en de begunstigten.

SEFOPLUS OFP werkt een beleggingsbeleid uit en legt dit vast in een verklaring inzake de beleggingsbeginselen of “statement of investment principles” (SIP).

HOOFDSTUK VII - UITBETALING VAN DE AANVULLENDE PENSIOENEN

Artikel 7

§1. De pensioentoezegging heeft, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen, tot doel:

- een kapitaal (of een hiermee overeenstemmende rente) samen te stellen dat op het moment van pensionering aan de “aangeslotene” wordt uitgekeerd indien hij in leven is;
- een overlijdenskapitaal uit te keren aan de begunstigde(n) indien de “aangeslotene” overlijdt vóór of na pensionering, in dit laatste geval zo het aanvullend pensioen nog niet werd uitbetaald aan de aangeslotene zelf.

§2. De Inrichter garandeert enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichtingen inzake de minimum rendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P. SEFOPLUS OFP gaat een middelenverbintenis aan en garandeert geen rendement. De bijdragen gestort door de Inrichter worden gekapitaliseerd op basis van het netto financieel rendement, overeenkomstig artikel 2.4.

§3. De kapitalisatie loopt maximaal tot drie maanden na de pensionering of de datum van overlijden (indien SEFOPLUS OFP op dat moment nog niet kon overgaan tot betaling van het voorschot)

HOOFDSTUK VIII - UITBETALING VAN DE AANVULLENDE PENSIOENEN EN DE PRESTATIE BIJ OVERLIJDEN

Artikel 8

§1. Via de MyBenefit web-toepassing, kunnen de aangeslotenen hun persoonlijk dossier bij de v.z.w. SEFOCAM / Sefoplus OFP opvolgen. De web-toepassing is toegankelijk met de elektronische identiteitskaart (eID) of de ITSME-app via een PC, laptop, smartphone of tablet, via de link vermeld op de website van de v.z.w. SEFOCAM (www.sefocam.be) / SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) onder de rubriek "MyBenefit" of rechtstreeks via www.mybenefit.be.

§2. Enerzijds geeft MyBenefit de aangeslotenen de mogelijkheid om hun persoonlijk dossier online te raadplegen (persoonsgegevens, bijdragen, pensioenoverzichten, eerdere correspondentie met de v.z.w. SEFOCAM of SEFOPLUS OFP, ...).

Anderzijds kunnen aangeslotenen op het moment van pensionering, in de hierna in §3 omschreven gevallen, via de MyBenefit web-toepassing hun dossier tot uitbetaling van het aanvullend pensioen elektronisch indienen.

§3 Concreet betekent dit dat de aangeslotene de uitbetaling van het aanvullend pensioen op de volgende manieren kan aanvragen:

- hetzij online via de MyBenefit web-toepassing (via de link vermeld op de website van de v.z.w. SEFOCAM (www.sefocam.be) / SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) onder de rubriek "MyBenefit" of rechtstreeks via www.mybenefit.be waar het aanmeldingsformulier online kan worden ingevuld en de daarin opgevraagde documenten elektronisch worden toegevoegd; dit kan enkel in geval van pensionering op de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd en naar aanleiding van de uitbetaling bij stopzetting van toegelaten arbeid, maar niet bij uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfstoeslag, noch bij uitbetaling van de prestatie bij overlijden.
- hetzij door het versturen van het aanmeldingsformulier en de daarin opgevraagde documenten per e-mail aan helpdesk@sefocam.be;
- hetzij door het versturen per gewone post van het aanmeldingsformulier en de daarin opgevraagde documenten aan v.z.w. Sefocam, Woluwedal 46 bus 7, 1200 Brussel.

Afdeling 1 - Uitbetaling bij pensionering op de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd

Artikel 9

§1. Het kapitaal (of de hiermee overeenstemmende rente) wordt uitbetaald naar aanleiding van de effectieve opname door de aangeslotene van zijn (vervroegd) wettelijk rustpensioen conform de wettelijke bepalingen ter zake, of zijn wettelijk rustpensioen ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

§2. Het kapitaal bij pensionering is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P..

§3. Voorafgaand aan de pensionering en wanneer SEFOPLUS OFP in kennis gesteld wordt van de datum van pensionering via Sigedis, ontvangt de aangeslotene een schrijven van de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, waarin het bedrag van zijn op dat moment verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen. Hierbij wordt ook de in artikel 8 vermelde MyBenefit web-toepassing toegelicht, die kan gebruikt worden voor de te vervullen formaliteiten.

§4. Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, §3.

§5. Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt dit gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02.

Afdeling 2 - Uitbetaling bij stopzetting van elke vorm van toegelaten arbeid in de sector in aanvulling op het pensioen

Artikel 10

§1. Deze procedure is, conform de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/6 van de W.A.P., enkel nog van toepassing op de aangeslotene die vóór 2016 met (vervroegd) wettelijk rustpensioen ging en sedertdien ononderbroken arbeidsprestaties weet te leveren bij een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7.,. Deze toegelaten arbeidsprestaties in aanvulling op het (vervroegd) wettelijk rustpensioen moeten een aanvang kennen van vóór 2016. Het aanvullend pensioen wordt in dit geval pas uitbetaald

op het moment van stopzetting van deze toegelaten arbeid.

§2. Vanaf het ogenblik dat de stopzetting van toegelaten arbeid wordt vastgesteld via de DMFA stromen ontvangt de aangeslotene van SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, een schrijven waarin het bedrag van zijn thans verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen. Hierbij wordt ook de in artikel 8 vermelde MyBenefit web-toepassing toegelicht, die kan gebruikt worden voor de te vervullen formaliteiten.

§3. Het kapitaal bij de stopzetting van de toegelaten arbeid zoals hiervoor gemeld is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendements-garantie, conform artikel 24 van de W.A.P..

§4. Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, §3.

§5. Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en SEFOCAM vzw wordt dit gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02.

Afdeling 3 - Uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfstoeslag

Artikel 11

§1. Indien de aangeslotene op werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt gesteld, kan hij (in voorkomend geval na verloop van de periode gedekt door de ontslag-compensatievergoeding) zijn aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen (namelijk voor het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd) indien hij voldoet aan de overgangsmaatregelen voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P. of artikel 63/2 van de W.A.P., zoals omschreven in artikel 2.15 van dit pensioenreglement:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar:

- indien zijn arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015; of

- indien hij geboren is vóór 1 januari 1959;
- vanaf de leeftijd van 61 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1960;
- vanaf de leeftijd van 62 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1961;
- vanaf de leeftijd van 63 jaar indien hij geboren is vóór 1 januari 1962.

§2. Indien de aangeslotene dewelke op werkloosheid met bedrijfstoeslag werd gesteld, zijn aanvullend pensioen niet vervroegd opvraagt volgens bovengaande §1, dan wordt zijn aanvullend pensioen uitbetaald op het moment van de effectieve opname van zijn wettelijk pensioen nadat SEFOPLUS OFP hiervan in kennis werd gesteld via Sigedis.

§3. Het kapitaal bij de vervroegde opname conform §1 van dit artikel is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P.

§4. De Inrichter informeert maandelijks SEFOPLUS OFP (via de v.z.w. SEFOCAM) over de nieuwe dossiers werkloosheid met bedrijfstoeslag in haar sector. SEFOPLUS OFP (via de v.z.w. SEFOCAM) schrijft desgevallend de betrokken aangeslotenen aan met vermelding van de mogelijkheid tot opvraging van het aanvullend pensioen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§5. Om de uitbetaling van het aanvullend pensioen te genieten in het kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, §3.

§6. Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02.

Afdeling 4 - Prestatie bij overlijden

Artikel 12

§1. Indien de aangeslotene overlijdt en mocht het aanvullend pensioen nog niet of onvolledig zijn uitgekeerd, wordt een prestatie bij overlijden uitgekeerd gelijk aan de verworven reserves van de aangeslotene op het moment van overlijden. Deze wordt uitgekeerd aan zijn begunstigde(n), volgens

onderstaande volgorde:

1. ten bate van (een) natuurlijke perso(o)n(en) die door de aangeslotene door middel van een aangetekend schrijven kenbaar werd gemaakt aan SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM. Het bewuste aangetekend schrijven dient zowel voor SEFOPLUS OFP als voor de aangeslotene als bewijs van de aanduiding. De aangeslotene kan te allen tijde deze aanduiding herroepen door middel van een nieuw aangetekend schrijven.
2. bij ontstentenis, ten bate van zijn of haar echtgeno(o)t(e) op voorwaarde dat de betrokkenen:
 - niet uit de echt gescheiden zijn (alsook niet in aanleg tot echtscheiding);
 - niet gerechtelijk gescheiden van tafel en bed (alsook niet in aanleg tot gerechtelijke scheiding van tafel en bed).
3. bij ontstentenis, ten bate van de wettelijk samenwonende partner (in de zin van artikels 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek);
4. bij ontstentenis, ten bate van zijn kinderen of van hun rechtverkrijgenden, bij plaatsvervulling, voor gelijke delen;
5. bij ontstentenis, ten bate van zijn ouders, voor gelijke delen
6. bij ontstentenis van de hiervoor vermelde begunstigden worden de verworven reserves niet uitgekeerd, maar worden deze gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02.

§2. Wanneer het overlijden van de aangeslotene het gevolg zou zijn van opzettelijke doding vanwege de begunstigde, kan de begunstigde geen aanspraak maken op een prestatie bij overlijden. In dat geval hebben eventuele andere begunstigden van hetzelfde niveau of de eerstvolgende begunstigde wel recht op een prestatie bij overlijden.

§3. SEFOPLUS OFP zal in ieder geval de prestatie bij overlijden maar éénmaal uitbetalen. SEFOPLUS OFP, de inrichter of de v.z.w. SEFOCAM kunnen nooit aansprakelijk gesteld worden voor eventuele fiscale, burgerrechtelijke, huwelijksvermogensrechtelijke of andere gevolgen van de begunstigingsvolgorde.

§4. Het recht tot opvragen van deze prestatie bij overlijden vervalt, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de begunstigde kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het bestaan van de prestatie bij overlijden, zijn hoedanigheid van begunstigde en het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt dit voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02.

§5. SEFOPLUS OFP zal, nadat het op de hoogte is van een overlijdensdatum, via de v.z.w. SEFOCAM een schrijven richten op het domicilie van de overleden aangeslotene waarbij hij de begunstigde(n)

oproept tot het vervullen van de nodige formaliteiten met het oog op de uitbetaling van deze prestatie bij overlijden, gelijk aan de verworven reserves.

§6. Om de prestatie bij overlijden te kunnen ontvangen dient/dienen de begunstigde(n) het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, hetzij per e-mail (helpdesk@sefocam.be), hetzij per gewone post (v.z.w. SEFOCAM, Woluwedal 46 bus 7, 1200 Brussel).

HOOFDSTUK IX - MODALITEITEN VAN DE UITBETALING

Artikel 13

§1. Opdat SEFOPLUS OFP tot de effectieve betaling van het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden kan overgaan, dient ze te beschikken over de loongegevens van de ganse aansluitingsduur bij het sectoraal pensioenstelsel.

§2. De aangeslotene, respectievelijk de begunstigde, zal een voorschot ontvangen binnen de 5 werkdagen nadat SEFOPLUS OFP, via v.z.w. SEFOCAM, de nodige stukken en de keuze-modaliteit van opname, zoals bepaald in respectievelijk artikels 9 tot en met 12 en artikels 14 tot en met 15, heeft ontvangen, zij het niet vroeger dan de datum van pensionering, en dit op basis van de beschikbare loongegevens op het ogenblik van de aanvraag.

§3. Het eventueel resterende saldo - met een minimum van € 15 - van het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden zal ten laatste uitbetaald worden in de maand september van het jaar volgend op de datum waarop de aanmelding gebeurde.

HOOFDSTUK X - UITBETALINGSVORM

Artikel 14

De aangeslotene of in voorkomend geval diens begunstigde(n) kan/ kunnen kiezen voor:

1. hetzij een éénmalige uitbetaling in kapitaal,
2. hetzij een omzetting in een jaarlijks levenslange rente.

Artikel 15

§1. Een omvorming is echter niet mogelijk wanneer het jaarlijks bedrag van de rente bij de aanvang ervan niet meer bedraagt dan € 500 bruto. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, evenals de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

§2. Het recht op omvorming van kapitaal naar rente wordt, rekening houdend met §1 van dit artikel, opgenomen binnen het schrijven dat de aangeslotene of in voorkomend geval diens begunstigde(n) bij vooroverlijden ontvangen via de v.z.w. Sefocam zoals vermeld onder Hoofdstuk VIII.

§3. Indien binnen de maand te rekenen vanaf de hiervoor vermelde kennisgeving, geen aanvraag in deze zin door de aangeslotene aan SEFOPLUS OFP wordt betekend, wordt verondersteld dat hij geopteerd heeft voor de éénmalige kapitaalsuitkering. De begunstigde(n) van de prestatie bij overlijden zullen, in voorkomend geval, hun keuze voor een rente uitkering kenbaar maken op de aanvraag tot uitbetaling van het voordeel, zoniet wordt (worden) hij/zij geacht te hebben geopteerd voor de éénmalige kapitaaluitkering.

HOOFDSTUK XI - BIJDRAGEN

Artikel 16

§1. Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de voordelen vermeld in artikel 7 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter. Deze netto bijdrage bedraagt per actieve aangeslotene 2,01 procent van diens bruto jaarbezoldiging.

§2. Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§3. De Inrichter zal de netto bijdrage minstens maandelijks aan SEFOPLUS OFP storten.

§4. De beheerkost van 4,5 procent verschuldigd in uitvoering van artikel 5 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23.10.2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, wordt betaald door de Inrichter samen met de verschuldigde bijdrage weergegeven in artikel 16, §1.

§5. De bijzondere R.S.Z.-bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage van 2,01 procent weergegeven in artikel 5, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23.10.2019 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, afgesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van de bijdrage met 0,18 procent en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale bijdrage van 2,38 procent aangegeven moet worden onder bijdrage-code 825 type '0'.

HOOFDSTUK XII - VERWORVEN RESERVES EN VERWORVEN PRESTATIES

Artikel 17

§1. Met ingang van 1 januari 2019 maakt een aangeslotene, overeenkomstig artikel 17 van de W.A.P., onmiddellijk vanaf het moment van aansluiting aanspraak op verworven reserves en prestaties.

§2. Indien de aangeslotene op basis van vorige aansluiting(en) bij dit sociaal sectoraal pensioenstelsel, en bij:

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Sub-comité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);

per 31 december 2018 latente rechten had overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten omdat er nog geen sprake was van een totale (al dan niet onderbroken) aansluitingstermijn van minimaal 12 maanden, dan zullen deze op datum van de herintreding in dit sociaal sectoraal pensioenstelsel onmiddellijk verworven zijn en op zijn individuele rekening worden ingeschreven.

§3. Indien de aangeslotene naar aanleiding van de uittreding beschikt over zijn verworven reserves in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel (overdracht naar een andere pensioeninstelling overeenkomstig artikel 32 §1 van de W.A.P.) is de Inrichter er op dit tijdstip toe gehouden om de tekorten ten aanzien van de minimum rendementsgarantie zoals bedoeld in art. 24 van de W.A.P. aan te zuiveren.

HOOFDSTUK XIII - PROCEDURE INGEVAL VAN UITTREDING

Artikel 18

§1. Ingeval van uittreding van een aangeslotene, stelt de Inrichter SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, hiervan elektronisch in kennis. Deze kennisgeving zal minimaal twee maal per jaar gebeuren. De uittredende aangeslotene wiens verworven reserve echter lager zijn dan € 150 overeenkomstig artikel 31 §1 van de W.A.P. en §4 van dit artikel zal deze kennisgeving niet ontvangen.

§2. SEFOPLUS OFP zal, via de v.z.w. SEFOCAM uiterlijk binnen de 30 dagen na deze kennisgeving het bedrag van de verworven reserves en prestaties, het behoud van de overlijdensdekking en het type ervan en de hierna opgesomde keuzemogelijkheden schriftelijk meedelen aan de uittredende aangeslotene.

§3. De uittredende aangeslotene heeft op zijn beurt 30 dagen de tijd (te rekenen vanaf de kennisgeving door SEFOPLUS OFP) om zijn keuze te bepalen uit de hierna volgende mogelijkheden betreffende de aanwending van diens verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.:

1. de verworven reserves overdragen naar de pensioeninstelling van:

- ofwel de nieuwe werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die werkgever;

- ofwel de nieuwe inrichter van een sectoraal pensioenstelsel waaronder de werkgever ressorteert met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die Inrichter;

2. de verworven reserves overdragen naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door de Koning;

3. de verworven reserves bij de pensioen-instelling laten en behouden zonder wijziging van de pensioentoezegging, (vanzelfsprekend zonder verdere premiebetaling) en met behoud van de overlijdensdekking gelijk aan de verworven reserves;

§4. De uittreedende aangeslotene beschikt niet over de keuzes vermeld in §3 van dit artikel indien de verworven reserves op het moment van uittreding minder bedragen dan € 150 overeenkomstig artikel 32 §1 van de WAP. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Het bedrag van de verworven reserves blijft bij SEFOPLUS OFP zonder wijziging van de pensioentoezegging.

§5. Wanneer de aangeslotene de voormelde termijn van 30 dagen laat verstrijken, wordt hij verondersteld te hebben gekozen voor de mogelijkheid bedoeld in artikel 18, §3, 3. Na het verstrijken van deze termijn kan de aangeslotene evenwel ten alle tijde vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in artikel 18, §3, 1. of 2. hiervoor.

§6. SEFOPLUS OFP zal er voor zorgen dat de door de aangeslotene gemaakte keuze binnen de 30 daaropvolgende dagen uitgevoerd wordt. De over te dragen verworven reserve van de keuze bedoeld in artikel 18, §3 1. en 2. zal geactualiseerd worden tot op de datum van de effectieve overdracht.

§7. Wanneer een gewezen aangeslotene heeft geopteerd voor één van de keuzes vermeld onder artikel 18, §3, 1. of 2. en nadien herintreedt tot het sectorplan wordt hij als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

HOOFDSTUK XIV - BEËINDIGING VAN HET PENSIOENSTELSEL

Artikel 19

Ingeval van stopzetting van het pensioenstelsel of bij liquidatie van een werkgever, verwerven de betrokken aangeslotenen de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.

HOOFDSTUK XV - VRIJE RESERVE

Artikel 20

§1. Zoals bepaald in artikel 2.18 wordt in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02 een vrije reserve ingericht.

§2. Ingeval van stopzetting van dit pensioenstelsel, zullen de gelden van de vrije reserve in geen geval noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. De vrije reserve zal daarentegen onder alle aangeslotenen worden verdeeld in verhouding met hun verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.

HOOFDSTUK XVI - TRANSPARANTIEVERSLAG

Artikel 21

§1. Onder de naam “transparantieverlag” zal SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag opstellen over het beheer van de pensioentoezegging en dit ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen.

§2. Het verslag omvat de volgende elementen:

- de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling;
- de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd;
- de toepasselijke methode in geval van wijziging van de rentevoet voor de berekening van de minimum rendementsgarantie overeenkomstig artikel 24 W.A.P. (met name verticale of horizontale methode);
- het huidige niveau van financiering van de minimum rendementsgarantie bedoeld in art. 24 W.A.P.

HOOFDSTUK XVII - JAARLIJKSE INFORMATIE AAN DE AANGESLOTENEN: HET PENSIOENOVERZICHT

Artikel 22

§1. Elk jaar (uiterlijk in november of december) verstuurt SEFOPLUS OFP een pensioenfiche aan elke actieve aangeslotene met uitzondering van de rentegenieters en de aangeslotenen die reeds een voorschot op hun aanvullend pensioen wisten te ontvangen zoals bedoeld in artikel 13, §2. Aan elke passieve aangeslotene met verworven reserves wordt op hetzelfde moment een pensioenfiche ter beschikking gesteld overeenkomstig §3.

§2. Deze pensioenfiche is opgesteld conform de bepalingen van artikel 26 van de W.A.P.

§3. Dit pensioenoverzicht kan eveneens worden geconsulteerd via de MyBenefit web-toepassing, zoals bedoeld in artikel 8, §1 en §2.

HOOFDSTUK XVIII - WIJZIGINGSRECHT

Artikel 23

§1. Dit pensioenreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds. Het is dan ook onlosmakelijk verbonden met de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Bijgevolg zal dit pensioenreglement worden gewijzigd en/of worden stopgezet indien en in de mate dat ook deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd en/of stopgezet.

HOOFDSTUK XIX - NIET-BETALING VAN DE BIJDAGEN

Artikel 24

§1. Alle bijdragen die in uitvoering van dit pensioenreglement (met inbegrip van de beheersovereenkomst zoals afgesloten tussen SEFOPLUS OFP en de Inrichter ter regeling van de beheers- en werkingsregels van de SEFOPLUS OFP.)verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter maandelijks te worden voldaan.

§2. Bij niet betaling van de bijdragen door de Inrichter, zal deze door SEFOPLUS OFP d.m.v. een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.

§3. Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaant tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de bijdragen van de niet-betaling op de hoogte gebracht worden.

HOOFDSTUK XX - DE BESCHERMING EN VERWERKING VAN PERSOONSgegevens

Artikel 25

§1. Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonsgegevens te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst. De partijen verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

§2. Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.

§3. Partijen zullen de nodige middelen aanwenden ter eerbiediging van de onder dit artikel aangegeane verbintenissen derwijze dat ieder gebruik voor andere doeleinden of door andere personen dan deze die bevoegd zijn om de persoonsgegevens te verwerken, uitgesloten is.

HOOFDSTUK XXI - AANVANG

Artikel 26

§1. Het pensioenreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 was gevoegd, wordt opgeheven vanaf 31.12.2021. Dit pensioenreglement vangt aan op 31.12.2021 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit pensioenreglement is gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§2. Dit pensioenreglement kan enkel gewijzigd worden per sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

BIJLAGE NR. 2

WIJZIGING EN COORDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL EN OVERGANG VAN SOLIDARITEITSINSTELLING MET OVERDRACHT VAN HET SOLIDARITEITSFONDS

BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 2 DECEMBER 2021

SECTORAAL SOLIDARITEITSREGLEMENT TER UITVOERING VAN ARTIKEL 8
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 02.12.2021 TOT WIJZIGING EN
COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL EN OVERGANG VAN
SOLIDARITEITSINSTELLING MET OVERDRACHT VAN HET SOLIDARITEITSFONDS

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUKKEN

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Gewaarborgde prestaties
7. Uitvoering van de gewaarborgde prestaties
8. Middelenverbintenis
9. Bijdragen
10. Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren
11. Transparantieverslag
12. Informatieverstrekking aan de aangeslotenen
13. Wijzigingsrecht
14. Niet-betaling van de bijdragen
15. De bescherming van de persoonlijke levenssfeer
16. Aanvang

HOOFDSTUK I - VOORWERP

Artikel 1

§1. Dit sectoraal solidariteitsreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§2. Dit reglement bepaalt de rechten en de verplichtingen van de Inrichter, de solidariteitsinstelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Sub-comité, de aangeslotenen en hun begunstigde(n). Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de solidariteitstoezegging vastgelegd.

§3. Dit solidariteitsreglement beoogt het solidariteitsreglement dat was opgenomen als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 aan te passen in het kader van de overgang van het beheer van de solidariteitstoezegging met ingang van 1 januari 2022 van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFP, die reeds sinds 1 januari 2019 optreedt als pensioeninstelling. De overgang van solidariteitsinstelling gaat gepaard met de overdracht, uiterlijk op 31 december 2021, van de op dat moment bij Belfius Verzekeringen n.v. in het Sefocam solidariteitsfonds opgebouwde collectieve solidariteitsreserves.

§4. In overeenstemming met artikel 10, §1 van de W.A.P. (zie hierna artikel 2.15), strekt deze solidariteitstoezegging er mede toe het sectoraal pensioenstelsel te doen genieten van het bijzonder statuut vastgesteld door artikel 176², 4°bis van het wetboek van de met zegel gelijkgestelde taksen en door artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot vrijwaring van het concurrentievermogen. Deze solidariteitstoezegging maakt een integrerend onderdeel uit van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

HOOFDSTUK II - BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 2

1. De solidariteitstoezegging

De toezegging van de in dit solidariteitsreglement bepaalde prestaties door de Inrichter (zie hierna 2.2.) aan de aangeslotenen (zie hierna 2.7.) en/of hun begunstigde(n). De solidariteitstoezegging dient beschouwd te worden als een aanvullende dekking of een bijkomend risico op de pensioentoezegging.

2. De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5° van de W.A.P. (zie hierna 2.15.) werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Sub-comité voor het koetswerk 149.02, het Fonds voor bestaanszekerheid aangeduid als Inrichter van het sectoraal pensioenstelsel en van onderhavig solidariteitsstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002.

3. Het toezichtcomité

Het comité opgericht binnen de solidariteitsinstelling (zie 2.9. hierna) dat voor de helft is samengesteld uit leden die het personeel vertegenwoordigen aan wie de onderhavige solidariteitstoezegging wordt gedaan en voor de andere helft uit werkgevers zoals bedoeld in 2.5. hierna.

3. Het transparantieverlag

Het jaarlijks verslag opgesteld door SEFOPLUS OFF (zie 2.9. hierna) over het beheer van de solidariteitstoezegging. SEFOPLUS OFF zal het transparantieverlag op haar website ter beschikking stellen.

4. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

5. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.5.

6. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter het sectoraal pensioenplan en dus onderhavige solidariteitstoezegging heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het solidariteitsreglement voldoet. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

7. De uittreding

Onder uittreding moet worden begrepen:

- hetzij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Sub-comité voor het koetswerk;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, ingeval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het ressort van het Paritair Sub-comité voor het koetswerk.

8. De solidariteitsinstelling

De rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging, namelijk met ingang van 1 januari 2022 SEFOPLUS OFF.

9. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

10. Het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren

Binnen SEFOPLUS OFP worden afzonderlijke vermogens ingericht in de zin van de WIBP.

De in dit solidariteitsreglement vastgelegde solidariteitstoezegging, alsook de respectievelijke solidariteitstoezeggingen van de andere SEFOCAM-sectoren, worden binnen SEFOPLUS OFP beheerd in één afzonderlijk vermogen, 'Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren' genoemd.

Concreet betekent dit dat de reserves verbonden aan de sectorale solidariteitstoezeggingen van de SEFOCAM-sectoren afgescheiden worden beheerd van de overige afzonderlijke vermogens binnen SEFOPLUS OFP, en dus niet kunnen aangewend worden in het kader van de sectorale pensioentoezeggingen van de SEFOCAM-sectoren (behoudens in het kader van de solidariteitsprestaties vastgelegd in dit solidariteitsreglement), noch in het kader van andere sectorale pensioen- en/ of solidariteitstoezeggingen ingericht door andere sectorale inrichters (d.i. niet de SEFOCAM-sectoren), die eveneens beheerd worden door SEFOPLUS OFP.

Er is solidariteit binnen het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren.

11. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum of vervaldag van dit solidariteitsreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

12. De collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

13. Het pensioenreglement

Het pensioenreglement vastgesteld in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

14. W.A.P

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde wet.

15. KB Solidariteit

Koninklijk besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.263).

16. KB Financiering en Beheer Solidariteit

Koninklijk Besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.258).

17. De F.S.M.A.

De Autoriteit voor Financiële Markten en Diensten.

18. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM,, is gevestigd op het Woluwedal 46 bus 7 te 1200 Brussel.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres helpdesk@sefocam.be.

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name www.sefocam.be.

19. SEFOCAM-sectoren

Met de SEFOCAM-sectoren worden bedoeld:

- het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);
- het Paritair Sub-comité voor het koetswerk (P.S. 149.02);
- het Paritair Sub-comité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03);
- het Paritair Sub-comité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);
- het Paritair Sub-comité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01).

20. SEFOPLUS OFP: de pensioen- en solidariteitsinstelling

SEFOPLUS OFP is de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1200 Brussel, Woluwedal 46 bus 7, die initieel is opgericht door de SEFOCAM-sectoren voor het beheer en de uitvoering van hun respectievelijke sectorale pensioen- en solidariteitstoezeggingen.

Volgens de statuten van SEFOPLUS OFP kunnen ook andere sectorale inrichters het beheer en de uitvoering van hun sectorale pensioen- en/of desgevallend solidariteitstoezegging toevertrouwen aan SEFOPLUS OFP.

21. De Databank 2e pijler

De databank “aanvullende pensioenen” (DB2P) heeft als doel het verzamelen van de gegevens van de werknemers, zelfstandigen en ambtenaren met betrekking tot alle voordelen die zij in België en in het buitenland hebben opgebouwd in het kader van het aanvullend pensioen.

Gezien deze solidariteitstoezegging een integrerend onderdeel uitmaakt van het sectoraal pensioenstelsel, dienen de hierna in het reglement gehanteerde termen die niet zouden opgenomen zijn in de hiervoor vermelde begrippenlijst te worden opgevat in hun betekenis in het licht van de W.A.P. of de in artikel 2 van het pensioenreglement opgenomen begrippenlijst.

HOOFDSTUK III - AANSLUITING

Artikel 3

§1. Het solidariteitsreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2004 met de werkgevers, zoals vermeld in artikel 2.5. verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze overeenkomst, met uitzondering van deze vermeld onder artikel 4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§2. Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij onderhavige solidariteitstoezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden. Zij blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.5, blijven of worden niet aangesloten bij de onderhavige solidariteitstoezegging. De personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vóór 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.5, blijven aangesloten bij onderhavige toezegging zo deze beroepsactiviteit aanvang nam vóór 1 januari 2016 en ononderbroken voortduurt.

HOOFDSTUK IV - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE INRICHTER

Artikel 4

§1. De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.

§2. De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de solidariteitstoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan de solidariteitsinstelling overgemaakt. Dit geschiedt minstens 1 maal per maand.

§3. De Inrichter zal via de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan de solidariteitsinstelling.

§4. De solidariteitsinstelling is slechts tot uitvoering van haar verplichtingen gehouden voor zover haar, tijdens de duur van dit solidariteitsreglement volgende gegevens meegedeeld werden:

- per aangeslotene, het aantal dagen van economische werkloosheid zoals omschreven in artikel 7 hierna;
- per aangeslotene, het aantal dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval zoals omschreven in artikel 8 hierna;
- enige andere terzake doende gegevens zoals gevraagd door de solidariteitsinstelling.

Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.

§5. De Inrichter organiseert ten voordele van de aangeslotenen een "helpdesk" waarvan de coördinatie is toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

HOOFDSTUK V - RECHTEN EN PLICHTEN VAN DE AANGESLOTENE

Artikel 5

§1. De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, van het pensioenreglement en van dit solidariteitsreglement. Deze documenten maken één geheel uit.

§2. De aangeslotene of de begunstigde maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over via de v.z.w. SEFOCAM aan de solidariteitsinstelling zodat deze haar verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn begunstigde(n) kan nakomen.

§3. Mocht de aangeslotene een hem door dit solidariteitsreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de solidariteitsinstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met de bij dit solidariteitsreglement geregelde solidariteitsprestaties.

HOOFDSTUK VI - GEWAARBORGDE PRESTATIES

Artikel 6

§1. In overeenstemming met artikel 43, §1 van de W.A.P., zoals uitgevoerd door het Solidariteitsbesluit, heeft onderhavig solidariteitsreglement tot doel de hierna volgende solidariteitsprestaties te waarborgen.

§2. Voor de uitvoering van de solidariteitsprestaties zoals omschreven in de artikels 7 en 8 hierna, worden enkel de gegevens in aanmerking genomen die de Inrichter via de v.z.w. SEFOCAM verkrijgt vanuit het netwerk van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Enige individuele aangiften van aangeslotenen zullen niet in aanmerking worden genomen.

§3. De aangeslotenen hebben slechts recht op de effectieve uitvoering van de solidariteitsprestaties op voorwaarde dat de solidariteitsinstelling in hun voordeel bijdragen ontvangen heeft ter financiering van deze solidariteitstoezegging.

Afdeling 1 - Pensioenopbouw gedurende periodes van economische werkloosheid

Artikel 7

§1. Gedurende de periodes waarin de aangeslotene tijdelijk werkloos zou zijn in de zin van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (code type 71 in de gegevensstroom van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid), wordt de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.

§2. In dit kader zal per dag van economische werkloosheid zoals hiervoor beschreven in hoofde van de aangeslotene, een forfaitair bedrag van 1,00 EUR worden ingeschreven op de individuele pensioenrekening van de bewuste aangeslotene bij SEFOPLUS OFP (de pensioeninstelling)..

§3. De toepassing van deze verdere pensioenopbouw geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

§4. Gedurende de periodes waarin de aangeslotene tijdelijk werkloos zou zijn wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19 (hierna kortweg 'tijdelijke werkloosheid corona'), wordt de opbouw van het pensioenluik niet verder gefinancierd door SEFOPLUS OFP. Overeenkomstig artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021, heeft de Inrichter geopteerd voor de opt-out mogelijkheid zoals voorzien in artikel 9, §4 en §5 van de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere voordelen inzake sociale zekerheid.

Afdeling 2 - Pensioenopbouw gedurende periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval

Artikel 8

§1. Gedurende de vergoede periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval en de periodes die worden gedekt door een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, (code typen 10, 50, 60 of 61 in de gegevensstroom van de Kruispunt-bank van de Sociale Zekerheid) waarmee een aangeslotene zich geconfronteerd ziet, wordt de financiering van de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.

§2. In dit kader zal per dag dat de aangeslotene zich bevindt in één van de periodes zoals hiervoor beschreven, een forfaitair bedrag van € 1,00 worden ingeschreven op de individuele pensioenrekening van de bewuste aangeslotene bij SEFOPLUS OFP (de pensioeninstelling)

§3. De toepassing van de premievrijstelling geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

Afdeling 3 - Rente-uitkering ingeval van overlijden

Artikel 9

§1. Ingeval van overlijden van een aangeslotene wordt er door de solidariteitsinstelling aan de begunstigde(n) zoals aangeduid in het pensioenreglement een vergoeding toegekend onder de vorm van een rente-uitkering, evenwel op voorwaarde:

- dat er in hoofde van de aangeslotene tijdens het verzekeringsjaar waarin het overlijden zich situeert bijdragen gestort zijn geweest zoals bedoeld in artikel 5, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021;
- dat het overlijden van de aangeslotene zich situeert binnen de 365 dagen na de begindatum van de vergoede periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

§2. Het vestigingskapitaal ter financiering van de voormelde rente-uitkering bedraagt € 2.000,00 bruto (desgevallend winstdeling inbegrepen). Dit kapitaal zal worden gebezigd ter vestiging van een niet-geïndexeerde levenslange rente op het hoofd van de begunstigde(n).

§3. Indien echter het jaarbedrag van de rente - na de wettelijk verschuldigde fiscale en parafiscale inhoudingen – kleiner is dan € 300, dan zal het netto vestigingskapitaal worden uitbetaald. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

HOOFDSTUK VII - UITVOERING VAN DE GEWAARBORGDE PRESTATIES

Afdeling 1 - Solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8

Artikel 10

De uitkeringen van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8 van het solidariteitsreglement, worden minstens trimestrieel overgeschreven van het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren naar de betrokken individuele pensioenrekeningen in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PSC 149.02.

Artikel 11

Wanneer een aangeslotene die zich tijdens het afgelopen jaar bevond in een situatie zoals beschreven in artikel 7 of 8, tijdens dat jaar zelf of diens begunstigde(n) het voorschot op het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden uitgekeerd krijgen, dan zullen de solidariteitsprestaties zoals bedoeld in artikel 7 of 8 waarop de betrokkene recht heeft, worden verwerkt hetzij in het voorschot zelf, hetzij in het saldo dat hem in het kader van het pensioenreglement zal worden toegekend, naargelang het moment waarop de nodige gegevens beschikbaar zijn.

Afdeling 2 - Solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9

Artikel 12

§1. Om tot de uitbetaling van de solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9 hiervoor te kunnen overgaan dient/dienen de begunstigde(n) dezelfde procedure te volgen als deze voorzien voor de uitbetaling van de voordelen bij overlijden in het kader van het pensioenluik.

§2. De Inrichter zal, indien nodig, via de v.z.w. SEFOCAM een tewerkstellingsattest opvragen bij de werkgever van de aangeslotene, zoals bedoeld in artikel 2.5. van dit solidariteitsreglement, waaruit moet blijken of de prestatie zoals beschreven in artikel 9 gewaarborgd is.

HOOFDSTUK VIII - MIDDELENVERBINTENIS

Artikel 13

§1. De dekking van de solidariteitsprestaties zoals vermeld in de artikels 7 tot 9 hiervoor, is toevertrouwd aan SEFOPLUS OFF, die ter zake een middelenverbintenis onderschrijft.

HOOFDSTUK IX – BIJDRAGEN

Artikel 14

§1. Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de solidariteitsprestaties vermeld in artikels 7, 8 en 9 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter.

§2. Deze netto bijdrage vormt per aangeslotene 0,09 procent van diens jaarbezoldiging. Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§3. De Inrichter zal de globale bijdrage per maand aan de solidariteitsinstelling storten.

HOOFDSTUK X - AFZONDERLIJK VERMOGEN SOLIDARITEIT SEFOCAM-SECTOREN

Artikel 15

§1. In de schoot van SEFOPLUS OFP wordt het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren ingericht..

§2. De bijdragen ter financiering van deze solidariteitstoezegging, alsook de bijdragen ter financiering van de respectievelijke solidariteitstoezeggingen van de andere SEFOCAM-sectoren worden gestort in dit Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren.

§3. Het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren wordt door SEFOPLUS OFP afzonderlijk van haar overige activiteiten beheerd overeenstemming met artikel 47 van de WAP en artikel 2 van het KB Financiering en Beheer Solidariteit..

§4. SEFOPLUS OFP organiseert het vermogensbeheer van de activa binnen het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren (de solidariteitsreserves) volgens de specifieke regels die hiertoe vastgelegd zijn in haar verklaring inzake de beleggingsbeginselen (ook Statement of Investment Principles of SIP).

HOOFDSTUK XI - TRANSPARANTIEVERSLAG

Artikel 16

§1. Onder de naam “transparantieverlag” zal SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag opstellen over het door haar gevoerde beheer van de solidariteitstoezegging. SEFOPLUS OFP zal het transparantieverlag op haar website ter beschikking stellen.

§2. Het verslag betreft de volgende elementen:

- de financieringswijze van de solidariteits-toezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling;
- de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd.

HOOFDSTUK XII - INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE AANGESLOTENEN

Artikel 17

§1. Elk jaar (uiterlijk in november of december) bezorgt SEFOPLUS OFP (of laat dit bezorgen) een pensioenoverzicht, waarin SEFOPLUS OFP meedeelt op welke solidariteitsprestaties de aangeslotenene voor wat betreft het bewuste verzekeringsjaar recht hadden.

§2. Volgende informatie wordt aldus opgenomen in de pensioenfiche voor wat betreft de solidariteitsprestaties:

1. De som van het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen en bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van (beroeps)ziekte en/of (arbeids) ongeval;
2. Het forfaitair bedrag toegekend per gelijkgestelde dag zijnde € 1,00;
3. Het toegekend nettobedrag gedurende het refertejaar vóór oprenting vanuit het solidariteitsluik aan het pensioenluik zijnde het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen vermenigvuldigd met het forfaitair bedrag van € 1,00.

§3. Het laatst beschikbare pensioenoverzicht – welke tevens melding maakt van de solidariteitsprestaties - kan worden geconsulteerd via de MyBenefit web-toepassing, zoals vermeld in artikel 8, §3 van het pensioenreglement (bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021).

§4. De tekst van dit solidariteitsreglement zal door SEFOPLUS OFP ter beschikking worden gesteld aan de aangeslotenene op diens eenvoudig verzoek.

HOOFDSTUK XIII - WIJZIGINGSRECHT

Artikel 18

§1. Dit solidariteitsreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds en is er dan ook onlosmakelijk mee verbonden.

§2. Bijgevolg zal dit solidariteitsreglement worden gewijzigd en zelfs worden stopgezet indien en in de mate dat de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd of stopgezet.

§3. In voorkomend geval licht de Inrichter de aangeslotenen, alsook de F.S.M.A. in over de wijziging van solidariteitsinstelling.

HOOFDSTUK XIV - NIET-BETALING VAN DE BIJDAGEN

Artikel 19

§1. Alle bijdragen die in uitvoering van dit solidariteitsreglement verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter hetzij maandelijks, hetzij trimesterieel te worden voldaan overeenkomstig de bepalingen vastgelegd in de beheersovereenkomst en/of de toepasselijke toetredingsakte.

§2. Bij niet-betaling van bijdragen door de Inrichter, zal deze door de solidariteits-instelling door middel van een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.

§3. Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaant tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de niet-betaalde bijdragen op de hoogte gebracht worden.

§4. Indien de bijdragebetaling wordt stopgezet voor het geheel van de contracten van het sectoraal pensioenstelsel, vervalt het recht van de aangeslotenen op enige uitbetaling in het kader van de solidariteitsprestaties. In dit geval zijn de modaliteiten van het laatste lid van artikel 16 van dit solidariteitsreglement van toepassing.

HOOFDSTUK XV - DE BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER

Artikel 20

§1. Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het

voorwerp van deze overeenkomst. De partijen verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

§2. Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.

HOOFDSTUK XVI - AANVANG

Artikel 21

§1. Het solidariteitsreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2019 was gevoegd wordt opgeheven vanaf 1 januari 2022. Dit solidariteitsreglement vangt aan op 1 januari 2022 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit solidariteitsreglement is gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

§2. Dit solidariteitsreglement kan enkel gewijzigd worden per sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds.

700 SOCIALE PROGRAMMATIE

700 Nationaal akkoord 2023-2024



1. Inhoud:

1. Toepassingsgebied
2. Kader
3. Inkomenszekerheid
 - 3.1. Koopkrachtpremie
 - 3.2. Sociaal fonds
 - 3.3. Eindejaarspremie
 - 3.4. Mobiliteit
 - 3.5. Werkgroep functieclassificatie
4. Vorming en opleiding
 - 4.1. Opleidingsinspanningen
 - 4.2. Opleidingsplannen
 - 4.3. Vormingskrediet
 - 4.4. Scholingsbeding
 - 4.5. Peterschapsopleiding
 - 4.6. Risicogroepen
5. Werkbaar werk
 - 5.1. Initiatieven voor instroom van nieuwe werknemers in de sector
 - 5.2. Verlof om dwingende redenen
6. Loopbaanplanning
 - 6.1. Tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen
 - 6.2. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag
7. Outplacement
8. Inspraak en overleg
 - 8.1. Digitale faciliteiten
9. Sociale vrede en duurtijd van het akkoord
 - 9.1. Sociale vrede
 - 9.2. Duur

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair sub-comité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II – KADER

Artikel 2 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van de wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024.

Artikel 3 - Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten (BS 22 november 1969).

De ondertekenende partijen vragen de algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen.

HOOFDSTUK III – INKOMENSZEKERHEID

Artikel 4 – Koopkrachtpremie

§1. Uiterlijk op 31 december 2023 kennen de ondernemingen een eenmalige koopkrachtpremie zoals bepaald in artikel 19quinquies, §5, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 23 april 2023 (BS 28 april 2023).

§2. De definities van 'hoge' en 'uitzonderlijk hoge' winst zijn enkel van toepassing op dit akkoord.

§3. Ondernemingen die in 2022 een bedrijfsresultaat (code 9901) boeken dat voldoet aan de onderstaande criteria, dienen een koopkrachtpremie toe te kennen overeenkomstig §4.

De toekenning gebeurt wanneer hoge of uitzonderlijk hoge winst wordt geboekt in functie van het operationele bedrijfsresultaat (code 9901) in boekjaar 2022 in vergelijking met het gemiddelde bedrijfsresultaat (code 9901) in de periode van 2017 tot en met 2021.

Dit gemiddelde bedrijfsresultaat wordt bekomen door de resultaten van de afzonderlijke jaren op te tellen en te delen door het aantal beschikbare jaarrekeningen.

Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 15% t.a.v. het gemiddelde operationele bedrijfsresultaat over de periode 2017-2021.

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 30% t.a.v. het gemiddelde operationele bedrijfsresultaat over de periode 2017-2021.

Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarde wordt voldaan:

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 60% t.a.v. het gemiddelde operationele bedrijfsresultaat over de periode 2017-2021.

§4. Het bedrag van de koopkrachtpremie per arbeider wordt bepaald als volgt:

- € 200 : als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 15% hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat in de periode over 2017-2021

- € 300 : als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 30% hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat over 2017-2021

- € 450 : als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 60% hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat over 2017-2021

§5. De totale kost van de koopkrachtpremies toegekend aan alle werknemers kan niet hoger zijn dan 15% van de winst na belastingen (code 9904) van de onderneming in 2022.

Bij overschrijding van het plafond wordt het beschikbare bedrag van de koopkrachtpremies geproratiseerd onder de gerechtigden.

Voor ondernemingen waar het boekjaar eindigt op 1 juli 2022 telt de jaarrekening van het boekjaar 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referentieperiode 2017-2021)

De micro-ondernemingen die geen jaarrekeningen neerleggen, bezorgen een boekhoudkundig attest conform bovenstaande berekeningswijze op vraag van de werknemer. Het paritair subcomité zal de werkgevers hiertoe informeren.

§6. De premie wordt toegekend aan de arbeiders op basis van onderstaande modaliteiten:

- Om gerechtigd te zijn op de premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2023. De uitzendkracht moet niet noodzakelijk in dienst zijn op deze datum, maar minstens één dag prestaties geleverd hebben in november 2023.
- Minstens 60 effectieve werkdagen gepresteerd te hebben in 2023 waarvan maximum de helft gelijkgestelde dagen (tijdelijke werkloosheid en gewaarborgd loon). Een dag die werd begonnen, wordt als effectief gepresteerd beschouwd.
- De premie wordt toegekend pro rata het arbeidsregime van de arbeider
- Op ondernemingsvlak kan steeds een betere premie onderhandeld worden (met een maximum van 750 €) tegen uiterlijk 30.11.2023 middels een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een schriftelijke individuele overeenkomst in de ondernemingen zonder syndicale delegatie. Bij gebreke hieraan geldt de sectorale regeling.
- De door de onderneming reeds toegekende koopkrachtpremie kan in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie zonder dat evenwel de toegekende koopkrachtpremie het totaalbedrag van € 750 kan overstijgen.
- In geval van fusie of overname tellen we de codes 9901 en 9904 van de verschillende entiteiten op. Bij gebrek aan gegevens voor één van de entiteiten (micro-ondernemingen, het niet bestaan, aankoop van een activiteitenbranche enz) worden enkel de gegevens van de overnemer in rekening gebracht.

§7. De voorwaarden worden getoetst op niveau van de juridische entiteit.

§8. Uiterlijk 31 december 2023 wordt de koopkrachtpremie toegekend.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst koopkrachtpremie wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 23 oktober 2023 tot 31 december 2023.

Artikel 5 – Sociaal Fonds

§1. Oudere arbeiders die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5de of de helft omwille van opname van een landingsbaan tijdens de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 hebben recht op een aanvullende vergoeding betaald door het sociaal fonds voor het koetswerkbbedrijf.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 170 van 30 mei 2023, vanaf 55 jaar voor een 1/5de loopbaanvermindering en voor een 1/2de loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

§2. De arbeider die als gevolg van een loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan tijdens de periode vanaf 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten door het sociaal fonds voor het koetswerkbbedrijf.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

§3. Vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2025 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang.

Het Sociaal Fonds voor het koetswerkbedrijf betaalt de kosten voor kinderopvang die in 2024 en 2025 plaatsvond terug op voorwaarde dat de arbeider, op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het koetswerkbedrijf.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 12 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance, alsook voor voor- en naschoolse opvang, en bedraagt maximaal € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor de kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

§4. De aanvullende vergoedingen worden vanaf 01.01.2024 geïndexeerd met 10% en als volgt verhoogd :

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 13 per werkloosheidsuitkering en € 6,5 per halve werkloosheidsuitkering
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: € 7,3 per werkloosheids- en ziekte-uitkering en € 3,65 per halve per werkloosheids- en ziekte-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte: € 2,73 per RIZIV-uitkering en € 1,36 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: € 9,30 per RIZIV-uitkering en € 4,65 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € € 353,62 + € 17,83/jaar met een maximum van € 1166,41;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdscrediet: € 87,09;
- aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 88,41 voor 1/2de en € 35,35 voor 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 174.137/CO/149.02, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 maart 2023 (BS 2 mei 2023), zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur, met uitzondering van de maatregelen van artikel 5§1 en §2, die tot en met 30 juni 2025 gelden, en artikel 5§3, dat tot en met 31 december 2025 geldt.

Artikel 6 – Eindejaarspremie

Onverminderd de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden worden de jobstudenten vanaf 1 januari 2024 uitgesloten uit het toepassingsgebied.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2023 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 179.394/CO/149.02 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juli 2023 (BS van 18 augustus 2023) zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 7 – Mobiliteit

Vanaf 1 juli 2024 wordt een fietsvergoeding van € 0,27 per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag, aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de hele afstand met de fiets verplaatsen.

Boven de 40 kilometer per werkdag blijft de tussenkomst privé vervoer van toepassing.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2022 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 173.243/CO/149.02 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 januari 2023 (BS 22 februari 2023) zal vanaf 1 juli 2024 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Artikel 8 – Werkgroep functieclassificatie

Een werkgroep met experts functieclassificatie wordt opgericht die werk maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie met rapportage tegen uiterlijk 30 juni 2025.

HOOFDSTUK IV – VORMING EN OPLEIDING

Artikel 9 – Opleidingsinspanningen

§1. Overeenkomstig het hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 november 2022, wordt het individueel recht op opleiding geleidelijk opgetrokken voor ondernemingen vanaf 10 werknemers.

§2. Ondernemingen met minder dan 10 voltijdse werknemers, behouden het collectief recht op opleiding ten belope van 5 dagen per 2 jaar en een individueel recht op opleiding ten belope van 2 dagen per 2 jaar zoals toegekend middels CAO van 1 februari 2022.

§3. Ondernemingen die tussen 10 en 19 voltijdse werknemers tewerkstellen, behouden eveneens het collectief recht op opleiding ten belope van 5 dagen per 2 jaar en een individueel recht op opleiding ten belope van 2 dagen per 2 jaar met hieraan gekoppeld een groepspad waarbij het individueel recht

op opleiding wordt vermeerderd met een halve dag in 2025 en 2026 en een halve dag in 2027 en 2028.

§4. Ondernemingen met meer dan 20 voltijdse werknemers verkrijgen vanaf 1 januari 2023 een individueel recht op opleiding van 7 dagen per 2 jaar dat gekoppeld wordt aan een groeipad waarbij het individueel recht op opleiding wordt vermeerderd met 1 dag voor de periode 2025-2026, 1 dag voor de periode 2027-2028 en 1 dag voor de periode 2029- 2030.

§5. Opleidingen dienen plaats te vinden tijdens de werkuren. Enkel indien dit niet mogelijk is en op vrijwillige basis kan de opleiding buiten de werkuren plaatsvinden. Hierbij heeft de arbeider de keuze tussen recuperatie van deze uren opleiding of uitbetaling.

§6. Online-opleidingen zijn mogelijk indien erkend of gegeven door Educam en indien de opleidingen recht geven op een premiekrediet. De opleiding moet minstens 2 opeenvolgende uren betreffen.

§7. De kosten voor verplaatsing door de arbeider gemaakt om de opleiding te volgen, worden door de werkgever terugbetaald.

§8. Voor de opleiding komen zowel formele als informele opleidingen in aanmerking.

§9. Het openstaand saldo van het opleidingsrecht wordt naar een volgende periode overgedragen.

§10. Na verloop van 6 jaar wordt de teller van het opleidingsrecht op nul gezet.

Artikel 10 – Opleidingsplannen

§1. Overeenkomstig het hoofdstuk 9 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 november 2022, zullen jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplannen worden opgemaakt in de ondernemingen met meer dan 15 werknemers. Voor ondernemingen met minder dan 15 werknemers wordt aanbevolen een opleidingsplan op te maken.

§2. Het opleidingsplan zal, na raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis, met de arbeiders, uiterlijk op 15 februari worden overgemaakt aan Educam.

Artikel 11 – Vormingskrediet

De tussenkomst in het vormingskrediet wordt verhoogd van € 40 per dag naar € 45 per dag vanaf 1 januari 2024.

Opmerking: deze maatregel zal worden geëvalueerd na 2 jaar op het niveau van het Sociaal Fonds voor het koetswerkbedrijf.

Artikel 12 – Scholingsbeding

In uitvoering van artikel 22bis, §1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gratis opleidingen georganiseerd door Educam, opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte

opleidingen vanaf 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2025 uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Artikel 13 – Peterschapsopleiding

Elke onderneming heeft van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt. Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM. In het kader van de peterschapsopleiding heeft een werkgever eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment heeft de werkgever, vanaf 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, recht op een premiekrediet van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u. Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het premiekrediet.

Artikel 14 – Risicogroepen

Verlenging van de maatregelen.

HOOFDSTUK V – WERKBAAR WERK EN INSTROOM

Artikel 15 – Initiatieven voor instroom van nieuwe werknemers in de sector

§1. Het opleidingsaanbod bij instroom van 4 opleidingsdagen voor de nieuwe arbeider en 1 bijkomende dag na 1 jaar waarvoor een vormingskrediet wordt toegekend wordt uitgebreid naar de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en naar de uitzendkrachten en verlengd voor de periode van 2 jaar.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 174.138/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 februari 2023 (BS 3 april 2023), zal vanaf 1 juli 2023 in die zin worden aangepast.

Artikel 16 – Verlof om dwingende redenen

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2022 betreffende verlof om dwingende redenen wordt met 2 jaar verlengd.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2022 betreffende verlof om dwingende redenen, geregistreerd onder het nummer 173.242/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2023 (BS 27 maart 2023), zal vanaf 1 juli 2023 in die zin worden aangepast.

HOOFDSTUK VI – LOOPBAANPLANNING

Artikel 17 – Landingsbaan

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op de NAR-kadercao nr. 170 inzake de landingsbaan.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal opgesteld worden om de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 5 juli 2023, geregistreerd onder het nummer 181.601/CO/149.02 te verlengen van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

Artikel 18 – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

De collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een identieke bepaling opstellen dan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag lange loopbaan en dit in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 167 van 30 mei 2023, geregistreerd onder het nummer 181.605/CO/149.02.

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een bepaling opnemen die identiek is aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden in een zwaar beroep en dit in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 143 van 23 april 2019, geregistreerd onder het nummer 181.604/CO/149.02.

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een bepaling opnemen die identiek is aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag nachtarbeid en zware beroepen en dit in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 166 van 23 april 2019, geregistreerd onder het nummer 181.603/CO/149.02.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen, geregistreerd onder het nummer 181.602/CO/149.02, zal vervangen worden in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 165 van 30 mei 2023 door een collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 31

december 2026.

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid op vraag van de werknemer, zal opgesteld worden in toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 169 van 30 mei 2023 voor de periode vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

HOOFDSTUK VII – OUTPLACEMENT

Artikel 19

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement van 5 juli 2023, geregistreerd onder het nummer 181.600/CO/149.02 zal worden verlengd, vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het sociaal fonds wordt verhoogd van 1.300 € naar 1.500 € per arbeider. 500 euro blijft ten laste van de onderneming.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst 5 juli 2023 inzake outplacement, geregistreerd onder het nummer 181.600/CO/149.02 zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast.

HOOFDSTUK VIII – INSPRAAK EN OVERLEG

Artikel 20 – Digitale faciliteiten

Onderzoek naar digitale faciliteiten ter ondersteuning van de vakbondswerking.

HOOFDSTUK IX - SOCIALE VREDE EN DUUR VAN HET AKKOORD

Artikel 21 – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Artikel 22 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van de volgende artikelen, die voor bepaalde tijd zijn gesloten:

- art. 4: van 23 oktober 2023 tot en met 31 december 2023;
- art. 5, §1 en §2: van 1 januari 2024 tot 30 juni 2025
- art. 5, §3: van 1 januari 2024 tot 31 december 2025;

- art. 12: van 1 september 2023 tot 31 augustus 2025;
- art. 13: van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025;
- art. 15: van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025;
- art. 16: van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025;
- art. 17: van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025;
- art. 18, lid 2: van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025;
- art. 18, lid 3: van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025;
- art. 18, lid 4: van 1 januari 2025 tot en met 30 juni 2025;
- art. 18, lid 5: van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026;
- art. 18, lid 6: van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026;
- art. 19: van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerkbedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerkbedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD 2023-2024

PREMIES VLAAMSE GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair subcomité voor het koetswerkbedrijf en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- Zorgkrediet
 - Opleidingskrediet
 - Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen
- en dit voor onbepaalde duur.

800

BIJLAGEN

810 Minimumuurlonen

820a Vervoerkosten - openbaar vervoer

820b Vervoerkosten - privé vervoer



810 MINIMUMUURLONEN

1 februari 2023: index +10,44%

CATEGORIEËN	SPANNING	38 U/W	38,5 U/W*	39 U/W*	40 U/W*
A.1. Hulpwerkman	100	15,16 €	15,03 €	14,85 €	14,59 €
A.2. Hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de onderneming)	105	15,92 €	15,78 €	15,59 €	15,32 €
B.1. Ge oefende hulpwerkman	111,5	16,90 €	16,76 €	16,56 €	16,27 €
B.2. Ge oefende hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de categorie)	116,5	17,66 €	17,51 €	17,30 €	17,00 €
C. Geschoolde werkman 2e klasse	122,5	18,57 €	18,41 €	18,19 €	17,87 €
D. Geschoolde werkman 1e klasse	130	19,71 €	19,54 €	19,31 €	18,97 €
E. Werkman buiten categorie	140	21,22 €	21,04 €	20,79 €	20,43 €

*40u./w., 39u./w. en 38,5u./w. slechts mogelijk mits compensatiedagen.

1 januari 2024: loonaanpassing +1,04%

CATEGORIEËN	SPANNING	38 U/W	38,5 U/W*	39 U/W*	40 U/W*
A.1. Hulpwerkman	100	15,32 €	15,19 €	15,00 €	14,74 €
A.2. Hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de onderneming)	105	16,09 €	15,95 €	15,75 €	15,48 €
B.1. Ge oefende hulpwerkman	111,5	17,08 €	16,94 €	16,73 €	16,44 €
B.2. Ge oefende hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de categorie)	116,5	17,85 €	17,70 €	17,48 €	17,17 €
C. Geschoolde werkman 2e klasse	122,5	18,77 €	18,61 €	18,38 €	18,06 €
D. Geschoolde werkman 1e klasse	130	19,92 €	19,75 €	19,50 €	19,16 €
E. Werkman buiten categorie	140	21,45 €	21,27 €	21,00 €	20,64 €

*40u./w., 39u./w. en 38,5u./w. slechts mogelijk mits compensatiedagen.

820a

TABEL VERVOERKOSTEN – OPENBAAR VERVOER

Werkgeversbijdrage in het woonwerkverkeer voor openbaar vervoer vanaf 1 februari 2023 (80%)

AANTAL KM	MAANDELIJKE BIJDRAGE	DRIEMAANDELIJKE BIJDRAGE	JAARLIJKE BIJDRAGE	HALFTIJDSE TREINKAART
1	28,00	78,40	280,00	
2	30,80	86,40	310,00	
3	34,00	95,20	340,00	11,60
4	36,80	103,00	370,00	12,60
5	40,00	112,00	400,00	13,60
6	42,40	119,00	426,00	14,50
7	44,80	126,50	451,00	15,40
8	48,00	133,50	477,00	16,20
9	50,40	141,00	502,00	17,10
10	52,80	148,00	528,00	18,00
11	55,20	155,00	554,00	18,90
12	57,60	162,50	579,00	19,80
13	60,80	169,50	605,00	20,80
14	63,20	176,00	630,00	21,60
15	65,60	183,00	655,00	22,40
16	68,00	190,50	681,00	23,20
17	70,40	197,50	706,00	24,00
18	73,60	205,00	732,00	24,80
19	76,00	212,00	758,00	26,00
20	78,40	219,00	783,00	26,80
21	80,80	226,00	809,00	27,60
22	83,20	234,00	834,00	28,40
23	86,40	241,00	860,00	29,20
24	88,80	248,00	886,00	30,40

25	91,20	255,00	911,00	31,20
26	93,60	262,00	937,00	32,00
27	96,00	270,00	962,00	32,80
28	98,40	277,00	988,00	33,60
29	101,50	284,00	1014,00	34,40
30	104,00	291,00	1039,00	35,60
31-33	108,00	302,00	1081,00	36,80
34-36	114,50	320,00	1143,00	38,80
37-39	121,00	338,00	1206,00	40,80
40-42	127,00	355,00	1269,00	43,20
43-45	133,00	373,00	1332,00	45,60
46-48	139,00	390,00	1394,00	47,20
49-51	145,50	408,00	1458,00	49,60
52-54	150,50	421,00	1502,00	51,20
55-57	154,50	433,00	1546,00	52,80
58-60	159,00	446,00	1591,00	54,40
61-65	165,00	462,00	1651,00	56,00
66-70	173,00	483,00	1726,00	59,20
71-75	180,00	504,00	1800,00	61,60
76-80	187,00	525,00	1874,00	64,00
81-85	195,00	546,00	1949,00	66,40
86-90	202,00	566,00	2023,00	68,80
91-95	210,00	587,00	2098,00	71,20
96-100	218,00	608,00	2172,00	74,40
101-105	225,00	629,00	2246,00	76,80
106-110	232,00	650,00	2321,00	79,20
111-115	239,00	670,00	2396,00	81,60
116-120	247,00	692,00	2470,00	84,00
121-125	254,00	713,00	2545,00	86,40
126-130	262,00	734,00	2619,00	89,60
131-135	270,00	754,00	2694,00	92,00
136-140	277,00	775,00	2768,00	94,40

141-145	284,00	796,00	2842,00	96,80
146-150	294,00	825,00	2946,00	101,00
151-155	299,00	838,00	2991,00	
156-160	306,00	858,00	3066,00	
161-165	314,00	879,00	3140,00	
166-170	322,00	900,00	3215,00	
171-175	329,00	921,00	3290,00	
176-180	336,00	942,00	3364,00	
181-185	344,00	962,00	3438,00	
186-190	351,00	983,00	3513,00	
191-195	358,00	1005,00	3587,00	
196-200	366,00	1026,00	3662,00	

Eveneens geldig voor de berekening van de prijs voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC.
De totale afstand mag niet korter zijn dan 3 km.
Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

Werkgeversbijdrage in het woonwerkverkeer voor openbaar vervoer vanaf 1 februari 2024 (80%)

AANTAL KM	MAANDELIJKE BIJDRAGE	DRIEMAANDELIJKE BIJDRAGE	JAARLIJKE BIJDRAGE	HALFTIJDSE TREINKAART
1	29,60	83,20	296,00	
2	32,80	92,00	328,00	
3	36,00	101,00	360,00	12,20
4	39,20	109,50	392,00	13,40
5	42,40	118,50	423,00	14,40
6	44,80	126,50	450,00	15,40
7	48,00	133,50	478,00	16,30
8	50,40	141,50	505,00	17,20
9	52,80	149,00	532,00	18,20
10	56,00	157,00	559,00	19,00
11	58,40	164,00	586,00	20,00
12	61,60	172,00	613,00	20,80
13	64,00	179,00	640,00	22,00
14	66,40	186,50	667,00	22,80
15	69,60	194,50	694,00	23,60
16	72,00	202,00	722,00	24,40
17	75,20	210,00	748,00	25,60
18	77,60	217,00	775,00	26,40
19	80,00	225,00	802,00	27,20
20	83,20	232,00	830,00	28,40
21	85,60	240,00	857,00	29,20
22	88,00	247,00	884,00	30,00
23	91,20	255,00	910,00	31,20
24	93,60	262,00	938,00	32,00
25	96,80	270,00	965,00	32,80
26	99,20	278,00	992,00	34,00
27	101,50	286,00	1019,00	34,80
28	105,00	293,00	1046,00	35,60
29	107,00	301,00	1073,00	36,40

30	110,50	308,00	1100,00	37,60
31-33	114,50	321,00	1145,00	39,20
34-36	121,00	339,00	1211,00	41,60
37-39	128,00	358,00	1278,00	43,20
40-42	134,50	376,00	1344,00	45,60
43-45	141,00	395,00	1410,00	48,00
46-48	148,00	414,00	1477,00	50,40
49-51	154,50	432,00	1543,00	52,80
52-54	159,00	446,00	1590,00	54,40
55-57	164,00	458,00	1638,00	56,00
58-60	169,00	472,00	1685,00	57,60
61-65	175,00	490,00	1748,00	60,00
66-70	182,50	511,00	1827,00	62,40
71-75	190,50	534,00	1906,00	64,80
76-80	198,50	556,00	1985,00	68,00
81-85	206,00	578,00	2063,00	70,40
86-90	214,00	600,00	2142,00	72,80
91-95	222,00	622,00	2222,00	76,00
96-100	230,00	644,00	2300,00	78,40
101-105	238,00	666,00	2379,00	80,80
106-110	246,00	688,00	2458,00	84,00
111-115	254,00	710,00	2537,00	86,40
116-120	262,00	732,00	2616,00	88,80
121-125	270,00	754,00	2694,00	92,00
126-130	278,00	777,00	2774,00	94,40
131-135	286,00	798,00	2852,00	97,60
136-140	293,00	821,00	2931,00	100,00
141-145	301,00	842,00	3010,00	102,50
146-150	312,00	874,00	3120,00	106,50
151-155	317,00	887,00	3168,00	
156-160	325,00	909,00	3246,00	
161-165	333,00	931,00	3326,00	

166-170	341,00	953,00	3404,00	
171-175	348,00	975,00	3483,00	
176-180	356,00	998,00	3562,00	
181-185	364,00	1019,00	3641,00	
186-190	372,00	1042,00	3720,00	
191-195	380,00	1063,00	3798,00	
196-200	388,00	1086,00	3878,00	

Vanaf 1 februari 2023: +9,73%

TARIEF- ASTAND IN KM	BIJDRAGE PER DAG (5D./ WEEK)	TARIEF- ASTAND IN KM	BIJDRAGE PER DAG (5D./ WEEK)	TARIEF- ASTAND IN KM	BIJDRAGE PER DAG (5D./ WEEK)
1	1,23	24	4,05	91-95	10,61
2	1,37	25	4,13	96-100	10,90
3	1,54	26	4,30	101-105	11,28
4	1,65	27	4,37	106-110	11,73
5	1,78	28	4,44	111-115	12,17
6	1,90	29	4,62	116-120	12,62
7	1,96	30	4,73	121-125	12,88
8	2,10	31-33	4,92	126-130	13,29
9	2,21	34-36	5,31	131-135	13,74
10	2,32	37-39	5,66	136-140	14,02
11	2,46	40-42	6,01	141-145	14,63
12	2,57	43-45	6,34	146-150	15,16
13	2,69	46-48	6,77	151-155	15,16
14	2,82	49-51	7,06	156-160	15,72
15	2,93	52-54	7,30	161-165	16,03
16	3,04	55-57	7,56	166-170	16,31
17	3,15	58-60	7,88	171-175	16,88
18	3,29	61-65	8,17	176-180	17,16
19	3,43	66-70	8,59	181-185	17,75
20	3,58	71-75	8,87	186-190	18,03
21	3,66	76-80	9,43	191-195	18,30
22	3,79	81-85	9,74	196-200	18,91
23	3,94	86-90	10,14		

Vanaf 1 februari 2024: +5,90%

TARIEF- ASTAND IN KM	BIJDRAGE PER DAG (5D./ WEEK)	TARIEF- ASTAND IN KM	BIJDRAGE PER DAG (5D./ WEEK)	TARIEF- ASTAND IN KM	BIJDRAGE PER DAG (5D./ WEEK)
1	1,30	24	4,29	91-95	11,24
2	1,45	25	4,37	96-100	11,54
3	1,63	26	4,55	101-105	11,95
4	1,75	27	4,63	106-110	12,42
5	1,89	28	4,70	111-115	12,89
6	2,01	29	4,89	116-120	13,36
7	2,08	30	5,01	121-125	13,64
8	2,22	31-33	5,21	126-130	14,07
9	2,34	34-36	5,62	131-135	14,55
10	2,46	37-39	5,99	136-140	14,85
11	2,61	40-42	6,36	141-145	15,49
12	2,72	43-45	6,71	146-150	16,05
13	2,85	46-48	7,17	151-155	16,05
14	2,99	49-51	7,48	156-160	16,65
15	3,10	52-54	7,73	161-165	16,98
16	3,22	55-57	8,01	166-170	17,27
17	3,34	58-60	8,34	171-175	17,88
18	3,48	61-65	8,65	176-180	18,17
19	3,63	66-70	9,10	181-185	18,80
20	3,79	71-75	9,39	186-190	19,09
21	3,88	76-80	9,99	191-195	19,38
22	4,01	81-85	10,31	196-200	20,03
23	4,17	86-90	10,74		