

PROTOCOLAKKOORD 2021-2022

SECTOR GARAGES (PC 112) – 9 NOVEMBER 2021

1. Koopkracht

- Verhoging van baremieke lonen met 0,4% op 1 januari 2022
- Verhoging effectieve lonen met 0,4% op 1 januari 2022, behalve voor die ondernemingen waar beschikbare marge op alternatieve manier wordt ingevuld via ondernemingsenveloppe
 - Vrije recurrente invulling vanaf 1 januari 2022
 - Ondernemingen met vakbondsafvaardiging: dubbel akkoord (cao) tussen werkgever en alle in vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties over
 - opstart onderhandeling op ondernemingsvlak en
 - concrete invulling vanaf 1 januari 2022
 - Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: dubbel akkoord (cao) tussen alle in PC vertegenwoordigde organisaties
 - Timing: tegen 31 maart 2022
- Terugvalpositie: bij gebrek aan cao tegen 31 maart 2022: verhoging van alle lonen met 0,4% op 1 januari 2022
- Toekenning coronapremie:
 - Basispremie: 200 euro
 - Variabel gedeelte: 175 euro, indien positieve bedrijfswinst in 2020 (code 9901)
 - Betalingsmodaliteiten:
 - In dienst op 30.11.2021
 - Pro rata tewerkstellingsbreuk op 30.11.2021
 - Minstens 60 dagen effectieve prestaties 2021: recht op de volledige premie
 - Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve prestaties:
 - Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%
 - Indien minstens 30 dagen effectieve prestaties: 50%
 - Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%
 - Te betalen in december 2021
 - Het variabel gedeelte wordt aangerekend op reeds toegekende coronapremie na 8 juni 2021
 - Mogelijkheid om op ondernemingsniveau te onderhandelen over een verhoging tot maximum 500 euro
 - In ondernemingen waar het maximumbedrag van 500 euro aan coronapremie reeds werd toegekend, kan de basispremie van 200 euro omgezet te worden in een gelijkwaardig voordeel via cao op ondernemingsniveau
 - In ondernemingen met vakbondsafvaardiging: cao tussen werkgever en alle in vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties
 - In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: cao tussen alle in PC vertegenwoordigde organisaties
- Engagementsverklaring niet herinvoering loondeggressiviteit voor jongeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr bestaande wetgeving

2. FBZ

- Indexering aanvullende vergoedingen met 1,52 % op 1 december 2021
- Verlenging aanvullende vergoeding landingsbanen: vanaf 60 jaar voor iedereen en 55 jaar voor landingsbaan in de vorm van een 1/5^{de} loopbaanvermindering en voor landingsbaan in de vorm van een 1/2^{de} loopbaanvermindering in gevallen van cao nr. 156 en nr. 157, vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023
 - Verworven recht voor de 'inzittenden' tot aan pensioen
- Verlenging zachte landingsbanen, vanaf 58 jaar (deze leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5^{de} arbeidsregime): vanaf 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023
 - 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 162,43 euro bruto per maand, voor:
 - een overgang naar een alternatieve functie;
 - de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
 - een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
 - een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5^{de} arbeidsregime
- Verlenging tussenkomst in kosten loopbaanbegeleiding: vanaf 1 december tot en met 30 juni 2023:

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.
- Verlenging en verbetering tussenkomst in kosten kinderopvang: vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024
 - 4 euro per dag per kind, met een maximum van 400 euro per jaar per kind
 - Voor kinderen tot de leeftijd van 3 jaar
 - Voor opvang erkend door Kind&Gezin/ l'Office de la Naissance et l'Enfance
 - Tussenkomst op basis van fiscaal attest
 - Evaluatie op het niveau van het FBZ op 30.06.2023, in het kader van een uitbreiding naar voorschoolse en naschoolse opvang, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur

3. Eindejaarspremie

- Verbetering gelijkgestelde periodes in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ongeval of gewone ziekte: de gelijkstelling wordt opgetrokken van maximum 90 kalenderdagen per referentieperiode naar maximum 100 kalenderdagen per referentieperiode.
- Verlaging anciënniteitsvereiste van 3 jaar naar 2 jaar bij vrijwillig vertrek
- Vanaf 1 januari 2022, voor onbepaalde duur
- Jobstudenten worden uitgesloten uit het toepassingsgebied

4. Mobiliteit

- Een fietsvergoeding van 0,20 euro 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

5. Functieclassificatie

- Installeren werkgroep

6. Vorming en opleiding

- Uitbreiding collectief recht naar 5 dagen over een periode van 2 jaar, bovenop het bestaande individuele recht van 1 dag per arbeider per jaar
- 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 zich, in de mate van het mogelijke, laten erkennen als erkenningscentrum voor verworven competenties (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 binnen 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.

Beide initiatieven zullen uitgewerkt worden door het begeleidingscomité van Educam en concreet uitgerold worden ten laatste vanaf 1 oktober 2022.

- Vorming en opleiding buiten arbeidstijd :
 - Vorming/opleiding, maar ook de voorbereiding van vorming/opleiding dient verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden
- Geen scholingsbeding voor gratis opleiding door Educam, opleiding waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen tot en met 31.08.2023

7. Werkbaar werk en instroom

- Verlenging cao werkbaar werk en instroom tot en met 30 juni 2023, behalve art. 5, tweede lid tot en met 31 december 2023 en artikel 9 tot en met 31 december 2024.
- Verbetering anciënniteitsverlof:
 - 1 dag verlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming
- Verlof om dwingende redenen in het kader van cao nr 45 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen: 1 dag bezoldigd per kalenderjaar tot en met 30.06.2023 in geval van een woningbrand of natuurrampen

8. SWT

- Sectoraal intekenen op alle NAR-kadercao's rond SWT, inclusief bepaling omtrent mogelijkheid vrijstelling van beschikbaarheid
 - SWT lange loopbaan 60 jaar mits 40 beroepsverleden
 - SWT 60 jaar mits 33 jaar beroepsverleden en 20 jaar nacht
 - SWT 60 jaar mits 33 jaar beroepsverleden in zwaar beroep
 - SWT 60 jaar mits 35 jaar beroepsverleden in zwaar beroep
 - SWT 58 jaar mits 35 jaar beroepsverleden voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen

9. Landingsbanen

- Sectoraal intekenen op de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 en nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periodes van respectievelijk 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 en van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 en van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering:
 - 55 jaar 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.

10. Wendbaar werk

- Verlenging nieuwe arbeidsregelingen voor de bandencentrales (met als hoofdactiviteit NACE-code 45205):
 - Een cao van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, behalve voor de opname van de inhaalrust die loopt tot en met 30 september van het kalenderjaar dat volgt op dat waarin de nieuwe arbeidsregeling is ingevoerd wordt.
 - Ondernemingen kunnen deze nieuwe arbeidsregelingen niet cumuleren met nieuwe arbeidsregelingen die afwijken op de arbeidsduur ingevoerd conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 1992, geregistreerd onder het nummer 31.945/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 mei 1997 (BS 7 maart 1998).
 - In ondernemingen vanaf 15 arbeiders: enkel mits ondernemingscao
 - In ondernemingen met minder dan 15 arbeiders:
 - Toetredingsakte aan voorzitter PC, met volgende voorwaarden:
 - Melding aan het PC en goedkeuring/afkeuring door het PC binnen de maand na ontvangst door de voorzitter van het PC 112
 - Vrijwilligheid voor de arbeider
 - Registratiesysteem tijdens piekmoment (minstens via prestatiefiche of werkbbon) en vermelding van de in de piekperiode gepresteerde uren op de prestatiefiche die bijgevoegd worden aan de loonfiche
 - Dwingende afspraken inzake ergonomie

- Invoering uithangen in onderneming en werknemers schriftelijk verwittigen 1 maand voorafgaand aan toepassing nieuwe uurroosters
- Uurroosters in arbeidsreglement zonder wijzigingsprocedure
- Het uurrooster dat effectief zal worden toegepast, wordt minstens 7 kalenderdagen voorafgaand aan de toepassing schriftelijk overgemaakt aan de desbetreffende arbeiders
- Voor de bandencentrales:
 - 6 weken piek in de maanden oktober, november, december
 - Referteperiode recuperatie: vóór 30 september van volgend kalenderjaar
 - Maximum 10u/dag en 50u/week
 - Betaalde bijkomende recuperatie: voor prestaties tussen 38u en 44u per week tijdens piekmoment: 1u piek = 1,5u recuperatie tijdens dalmoment en voor prestaties tussen 44u en 50u per week: 1u piek = 2u recuperatie tijdens dalmomenten;
- Of cao op ondernemingsniveau

11. Outplacement

- Collectivisering:
 - 1300 euro ten laste van het FBZ, 500 euro ten laste van de werkgever
 - Kwaliteitsbewaking door Educam
 - Niet indien 4 weken opzegvergoeding dient aangewend te worden voor outplacement
 - Niet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht
 - Vanaf 1 oktober 2021 tot en met 30 juni 2023

12. Technische punten

- Verlenging Vlaamse aanmoedigingspremies