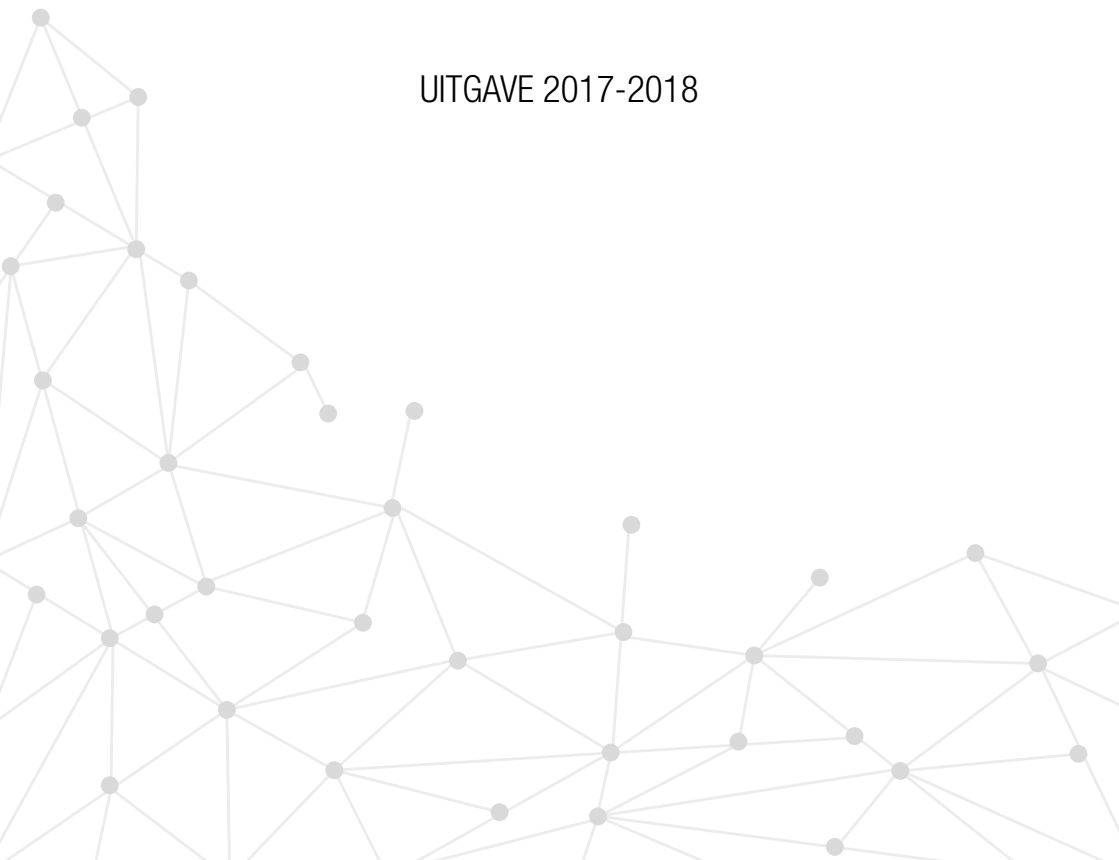


PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR HET KOETSWERK  
PSC 149.02

# AKKOORDEN EN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

UITGAVE 2017-2018



# INHOUDSOPGAVE

## **000      Werkingssfeer**

010      Paritaire subcomité voor het koetswerk

## **100      Verloning**

111      Beroepenclassificatie

112      Loonvorming

115      Vergoeding aan leerlingen

120      Uurlonen (2015)

120      Uurlonen (2017)

130      Eindejaarspremie (2014)

130      Eindejaarspremie (2017)

150      Vervoerkosten

160      Ecocheques

## **200      Arbeidstijd**

210      Arbeidsduur

221      Ancienniteitverlof (2011)

221      Ancienniteitverlof (2017)

225      Loopbaanverlof (2015)

225      Loopbaanverlof (2017)

230      Brugpensioen

230.60.2015-2017      SWT vanaf 60 jaar

230.58.2017-2018      SWT vanaf 58 (59) jaar

|     |                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------|
| 233 | Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen |
| 240 | Flexibiliteit (2015)                                        |
| 240 | Flexibiliteit (2017)                                        |
| 240 | Overuren                                                    |
| 242 | Nieuwe arbeidsregelingen                                    |
| 247 | Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties     |
| 249 | Arbeidsorganisatie                                          |

### **300      Arbeidsovereenkomsten**

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| 310 | Kort verzuim                         |
| 315 | Carenzdag                            |
| 317 | Beschikbaarheid op de verblijfplaats |
| 320 | Opzegginstermijnen                   |
| 342 | Tijdskrediet en loopbaanvermindering |
| 362 | Meldingsplicht                       |

### **400      Vorming en tewerkstelling**

|     |                                 |
|-----|---------------------------------|
| 400 | Vorming en opleiding (2015)     |
| 400 | Vorming en opleiding (2017)     |
| 417 | Databank en opleidingsCV (2014) |
| 417 | Databank en opleidingsCV (2017) |

### **500      Sociaal overleg**

|     |                                          |
|-----|------------------------------------------|
| 510 | Statuut van de vakbondsafvaardigingen    |
| 513 | Erkenning van de representatieve functie |
| 520 | Vakbondsvorming (2011)                   |
| 520 | Vakbondsvorming (2017)                   |
| 530 | Werkzekerheid                            |

## **600      Bestaanszekerheid**

- 610      Wijziging en coördinatie van de FBZ-statuten (2015)
- 610      Wijziging en coördinatie van de FBZ-statuten (2017)
- 620      FBZ-bijdrage
- 630      Sociaal sectoraal pensioenstelsel

## **700      Sociale programmatie**

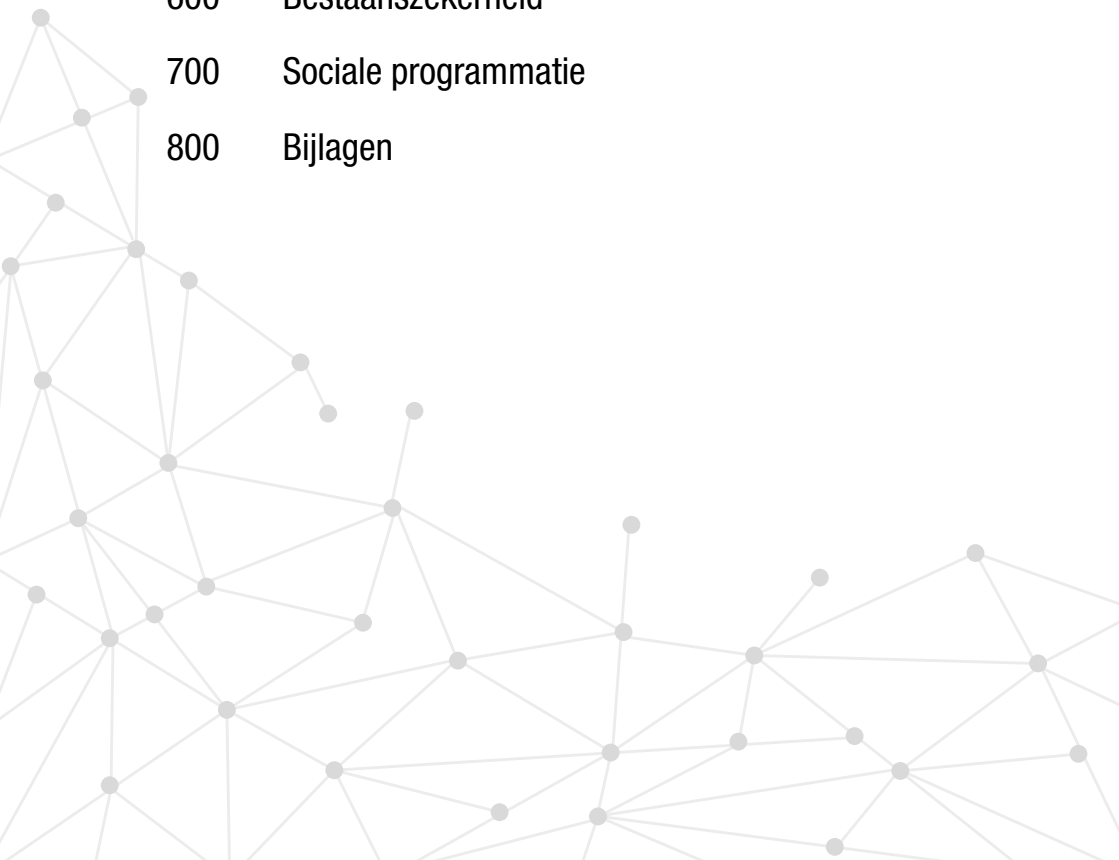
- 700      Nationaal akkoord 2017-2018

## **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**

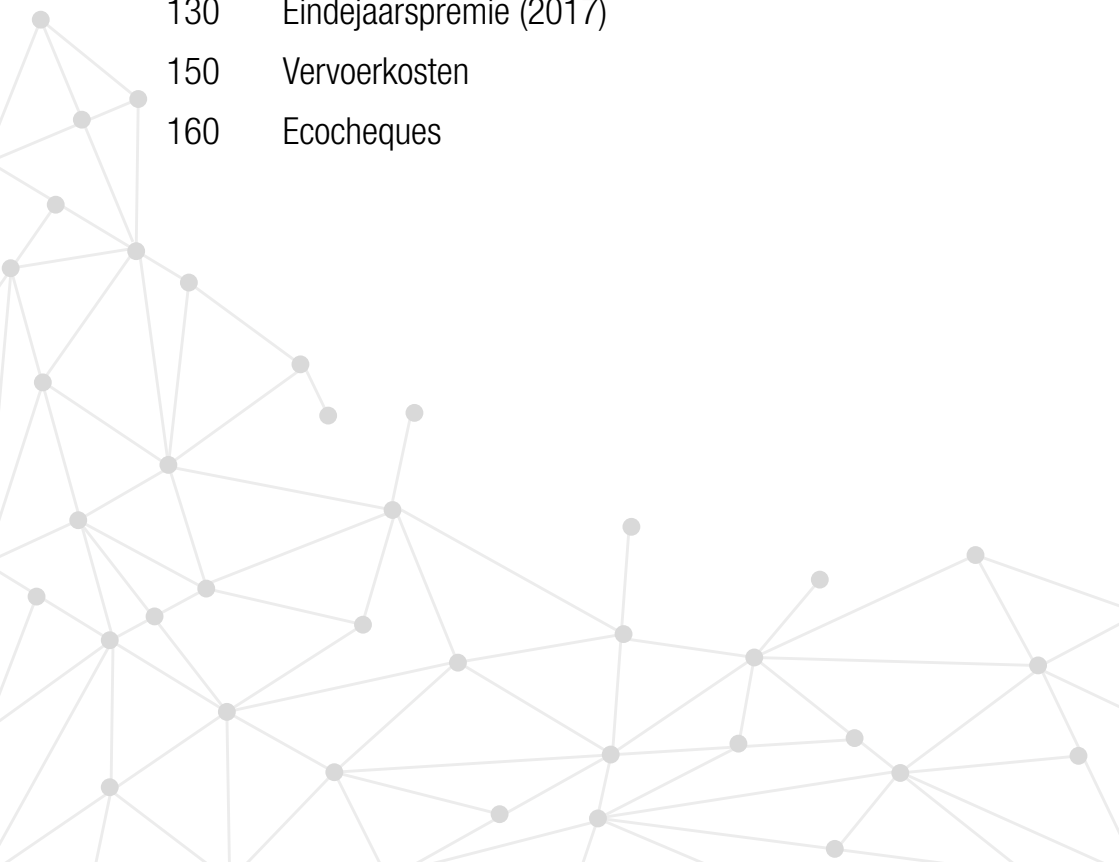
Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten, de ondernemingen die, met uitsluiting van die welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine-en elektrische bouw of het Paritair Comité voor het garagebedrijf, zich hoofdzakelijk bezighouden 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 (2015)           |
| 120 | Uurlonen (2017)           |
| 130 | Eindejaarspremie (2014)   |
| 130 | Eindejaarspremie (2017)   |
| 150 | Vervoerkosten             |
| 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. Ge oefende hulpwerkman
  - B.2. Ge oefende 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)

### 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.

### 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 consumptieprijzen, 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.: 09/10/2015

K.B.: 15/07/2016

B.S.: 14/09/2016

Neerlegging: 30/10/2015

Registratiedatum: 15/12/2015

Registratienummer: 130563/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 25/01/2016

### **1. Inhoud:**

Uurlonen

- Vaststelling van de minimumuurlonen
- Indexkoppeling

### **2. Vervanging van C.A.O.:**

C.A.O.: 28/09/2011

K.B.: 11/01/2013

B.S.: 12/04/2013

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2015 januari voor onbepaalde duur.

# 120 UURLONEN (2015)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 OKTOBER 2015

## HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en 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

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen worden op 1 januari 2016 met 0,5% verhoogd.

### Artikel 3

De minimumuurlonen worden als volgt vastgesteld:

| CATEGORIEËN |                                                                                        | SPANNING | 38U/WEEK       |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------|
|             |                                                                                        |          | 01/02/2015 - € |
| A.1.        | Hulpwerkman                                                                            | 100      | 11,80          |
| A.2.        | Hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de onderneming)                                 | 105      | 12,39          |
| B.1.        | Geoefende hulpwerkman                                                                  | 111,5    | 13,16          |
| B.2.        | Geoefende hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de categorie “geoefende hulpwerkman”) | 116,5    | 13,75          |
| C.          | Geschoolde 2° Klasse                                                                   | 122,5    | 14,46          |
| D.          | Geschoolde 1° Klasse                                                                   | 130      | 15,34          |
| E.          | Buiten categorie                                                                       | 140      | 16,52          |

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

### **Artikel 4**

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen van toepassing op 1 februari 2015 stemmen overeen met de indexaanpassing van 1 februari 2015 op basis van het referteindexcijfer (januari 2015) 100,39.

Zij schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvorming van 18 juni 2009 en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

## **HOOFDSTUK III - GELDIGHEID**

### **Artikel 5**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 28 september 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd onder het nummer 106624/CO/149.02 (Belgisch Staatsblad van 17 november 2011) en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 11 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 12 april 2013).

### **Artikel 6**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 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.

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

K.B.: 18/03/2018

B.S.: 03/04/2018

Neerlegging: 11/10/2017

Registratiedatum: 24/11/2017

Registratienummer: 142817/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 04/12/2017

### **1. Inhoud:**

Uurlonen

- Vaststelling van de minimumuurlonen
- Indexkoppeling

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

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

K.B.: 15/07/2016

B.S.: 14/09/2016

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 juli 2017 januari voor onbepaalde duur.

# 120 UURLONEN (2017)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 OKTOBER 2017

In uitvoering van artikel 4 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 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 2017 werden geïndexeerd op basis van het referteindexcijfer 102,05 (januari 2017), worden op 1 juli 2017 met 1,1 pct. verhoogd.

De minimumuurlonen van toepassing vanaf 1 juli 2017 zijn:

| CATEGORIEEN |                                                                                        | SPANNING | 38U/WEEK       |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------|
|             |                                                                                        |          | 01/07/2017 - € |
| A.1.        | Hulpwerkman                                                                            | 100      | 12,18          |
| A.2.        | Hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de onderneming)                                 | 105      | 12,79          |
| B.1.        | Geoefende hulpwerkman                                                                  | 111,5    | 13,58          |
| B.2.        | Geoefende hulpwerkman (6 maanden anciënniteit in de categorie “geoefende hulpwerkman”) | 116,5    | 14,19          |
| C.          | Geschoolde 2° Klasse                                                                   | 122,5    | 14,92          |
| D.          | Geschoolde 1° Klasse                                                                   | 130      | 15,83          |
| E.          | Buiten categorie                                                                       | 140      | 17,05          |

### **Artikel 3 - Werkelijk betaalde lonen**

De werkelijk betaalde uurlonen die op 1 februari 2017 werden geïndexeerd op basis van het referte-indexcijfer 102,05 (januari 2017), worden op 1 juli 2017 met 1,1 pct. verhoogd.

In afwijking van het eerste lid, kan de beschikbare loonmarge van 1,1 pct. op een alternatieve manier worden ingevuld via een ondernemingsenveloppe, zoals bepaald in artikel 5 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

## **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 juli 2017 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 9 oktober 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd op 15 december 2015 onder het nummer 130563/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (Belgisch Staatsblad van 14 september 2016).

### **Artikel 6**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2017 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.

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

K.B.: 08/01/2015

B.S.: 06/02/2015

Neerlegging: 14/04/2014

Registratiedatum: 17/06/2014

Registratienummer: 121743/CO/149.2

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

### **1. Inhoud: Eindejaarspremie:**

- Bedrag: 8,33% van het brutoloon
- Referteperiode: 1 januari - 31 december
- Betaalperiode: met loonafrekening van december
- Voorwaarde: minstens 3 maanden in de onderneming

Pro rata:

- minder dan 1 jaar dienst op 31.12;
- ontslag door de werkgever;
- ontslag door de arbeider bij tijdelijke werkloosheid;
- ontslag door arbeider (5 jaar anciënniteit of meer in de onderneming);
- einde contract van bepaalde duur, contract voor een duidelijk omschreven werk of vervangingsovereenkomst van minimum 3 maanden;
- beëindiging van een contract wegens overmacht;
- 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;
- beëindiging van een contract in onderlinge toestemming indien schriftelijk akkoord.

Verlies van het recht: ontslag door arbeider (< 5 jaar anciënniteit in de onderneming) of om dringende reden.

Gelijkstellingen: zwangerschapsverlof, bevallingsrust en vaderschapsverlof worden gelijkgesteld met effectieve prestaties. De gelijkstelling van de ziekteperiodes, de periode voor ongevallen van gemeen recht en arbeidsongevallen is beperkt tot 90 werkdagen en wat betreft de tijdelijke werkloosheid is deze gelijkstelling beperkt tot 120 werkdagen.

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

C.A.O.: 28/09/2011

K.B.: 09/01/2013

B.S.: 08/05/2013

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

# 130

## EINDEJAARSPREMIE (2014)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 28 MAART 2014

In uitvoering van artikel 7 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 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 alle arbeiders die minstens drie maanden anciënniteit tellen in de onderneming.

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

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 4, van het brutoloon 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**

De arbeiders ontslagen om dringende redenen verliezen het recht op de eindejaarspremie.

## **Artikel 9**

In de gevallen, zoals bepaald in §1. tot en met §5., hebben de arbeiders recht op een pro rata eindejaarspremie (naar rata van de geleverde prestaties gedurende de referteperiode):

§1. De arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten terwijl zij zich in een periode van tijdelijke werkloosheid bevinden, in toepassing van artikel 51 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of wanneer zij gedurende hun opzeg een tegenopzeg geven, voor zover deze arbeiders drie maanden anciënniteit tellen.

§2. De arbeiders waarvan het contract beëindigd wordt wegens redenen van overmacht.

§3. De arbeiders met een contract van bepaalde duur, of voor een duidelijk omschreven werk, of een vervangingsovereenkomst van minstens 3 maanden.

§4. De arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten in de loop van de referteperiode, en een anciënniteit van 5 jaar of meer hebben in de onderneming.

§5. De arbeiders die ontslagen worden in de loop van de referteperiode, om gelijk welke andere reden dan de dringende reden, en zelfs wanneer zij gedurende hun opzeg een tegenopzeg geven, genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Ook de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding, geeft recht op deze 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 bepaalde duur 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 gebeurt op het ogenblik van het verlaten van de onderneming.

### **Artikel 10**

Wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met onderlinge toestemming, dan wordt uiterlijk de laatste werkdag schriftelijk vastgelegd of de eindejaarspremie al dan niet verschuldigd is. Bij gebrek aan een dergelijk schriftelijk document is de eindejaarspremie niet verschuldigd.

### **Artikel 11**

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 12**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd onder het nummer 106625/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 9 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 8 mei 2013).

### **Artikel 13**

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 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.: 06/10/2017

K.B.: 13/06/2018

B.S.: 10/07/2018

Neerlegging: 11/10/2017

Registratiedatum: 24/11/2017

Registratienummer: 142809/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 04/12/2017

### 1. Inhoud: Eindejaarspremie:

- Bedrag: 8,33% van het brutoloon
- Referteperiode: 1 januari - 31 december
- Betaalperiode: met loonafrekening van december
- Voorwaarde: minstens 3 maanden in de onderneming

Pro rata:

- minder dan 1 jaar dienst op 31.12;
- bij elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die plaatsvindt vanaf 1 juli 2017;
- 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 en vaderschapsverlof worden gelijkgesteld met effectieve prestaties. De gelijkstelling van de ziekteperiodes, de periode voor ongevallen van gemeen recht en arbeidsongevallen is beperkt tot 90 werkdagen en wat betreft de tijdelijke werkloosheid is deze gelijkstelling beperkt tot 120 werkdagen.

### 2. Vervanging van C.A.O.:

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

K.B.: 08/01/2015

B.S.: 06/02/2015

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2017 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van de artikelen 7 en 23 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

## 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 alle arbeiders die minstens drie maanden anciënniteit tellen in de onderneming.

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

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 honderdtwintig arbeidsdagen afwezigheid per referteperiode.

In de berekening van de honderdtwintig 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 van werkloosheid met bedrijfstoelage vóór 30 juni van de referteperiode, is de eindejaarspremie gelijk aan het percentage voorzien bij artikel 3 van het brutoloon uitbetaald tijdens de laatste zes maanden vóór het vertrek.

In geval van pensioen of stelsel van 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 vóór 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. Vanaf 1 juli 2017 wordt een pro rata eindejaarspremie betaald naar rata van de geleverde en gelijkgestelde periodes 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 van minstens 3 maanden, 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 de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd op 17 juni 2014 onder het nummer 121743/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 6 februari 2015).

#### **Artikel 11**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 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.: 16/06/2011

K.B.: 21/12/2012

B.S.: 30/01/2013

Neerlegging: 14/07/2011

Registratiedatum: 02/09/2011

Registratienummer: 105515/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 19/09/2011

### **1. Inhoud:**

Werkgeverstussenkomst in de vervoerkosten:

- Vervoer per spoor of elk ander gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel: tussenkomst van 75% 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).

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

C.A.O.: 12/05/2009

K.B.: 19/04/2010

B.S.: 23/06/2010

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

# 150

## VERVOERKOSTEN

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 JUNI 2011

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

### 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.

#### **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.

### HOOFDSTUK II – GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER

#### **Afdeling 1 – Vervoer per spoor**

##### **Artikel 4**

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met de trein, heeft hij recht op een vergoeding conform artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009.

#### **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, heeft hij recht op dezelfde vergoeding zoals bepaald in artikel 4 van onderhavige overeenkomst.

Wanneer het een eenheidsprijs betreft, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld conform artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers.

## **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 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 19 octies betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009.

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**

Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de ganse afstand, met de fiets verplaatst wordt de tussenkomst van de werkgever bedoeld in artikel 8 en artikel 9 beschouwd als een fietsvergoeding.

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.

## **Artikel 11**

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.

Hierdoor werden de dagvergoedingen op 1 februari 2011 vastgelegd conform de tabel opgenomen in bijlage.

## **Artikel 12**

Op 1 februari 2012 zullen de dagvergoedingen conform de tabel opgenomen in bijlage, worden geïndexeerd zoals beschreven in bovenstaand artikel 11 en daarna uitzonderlijk verhoogd met 5%.

Deze nieuwe dagbedragen zijn minimumvergoedingen voor de sector. Gunstiger ondernemingsregelingen blijven onverminderd van toepassing.

# **HOOFDSTUK IV – BETALINGSMODALITEITEN**

## **Artikel 13**

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 vervoerbewijzen met geldigheid van één week.

## **Artikel 14**

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 15**

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.

## **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 15 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 mei 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2010 (Belgisch Staatsblad 23 juni 2010).

### **Artikel 22**

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.

# BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE VERVOERSKOSTEN VAN 16 JUNI 2011

## IN UITVOERING VAN HOOFDSTUK III

De dagvergoedingen worden op 1 februari 2011 als volgt vastgelegd - Tabel "Werkgeversbijdrage in het woonwerk verkeer":

| AANTAL<br>KM | DAGELIJKSE<br>BIJDRAGE VAN<br>DE WERKGEVERS<br>(5D./WEEK) | AANTAL<br>KM | DAGELIJKSE<br>BIJDRAGE VAN<br>DE WERKGEVERS<br>(5D./WEEK) | AANTAL<br>KM | DAGELIJKSE<br>BIJDRAGE VAN<br>DE WERKGEVERS<br>(5D./WEEK) |
|--------------|-----------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------|
| 1            | 0,88                                                      | 24           | 2,87                                                      | 91-95        | 7,53                                                      |
| 2            | 0,98                                                      | 25           | 2,93                                                      | 96-100       | 7,73                                                      |
| 3            | 1,08                                                      | 26           | 3,05                                                      | 101-105      | 8,03                                                      |
| 4            | 1,16                                                      | 27           | 3,11                                                      | 106-110      | 8,33                                                      |
| 5            | 1,26                                                      | 28           | 3,17                                                      | 111-115      | 8,65                                                      |
| 6            | 1,34                                                      | 29           | 3,29                                                      | 116-120      | 8,95                                                      |
| 7            | 1,40                                                      | 30           | 3,35                                                      | 121-125      | 9,15                                                      |
| 8            | 1,49                                                      | 31-33        | 3,50                                                      | 126-130      | 9,46                                                      |
| 9            | 1,57                                                      | 34-36        | 3,78                                                      | 131-135      | 9,76                                                      |
| 10           | 1,65                                                      | 37-39        | 4,01                                                      | 136-140      | 9,96                                                      |
| 11           | 1,75                                                      | 40-42        | 4,27                                                      | 141-145      | 10,38                                                     |
| 12           | 1,83                                                      | 43-45        | 4,52                                                      | 146-150      | 10,78                                                     |
| 13           | 1,91                                                      | 46-48        | 4,80                                                      | 151-155      | 10,78                                                     |
| 14           | 1,99                                                      | 49-51        | 5,02                                                      | 156-160      | 11,18                                                     |
| 15           | 2,07                                                      | 52-54        | 5,18                                                      | 161-165      | 11,39                                                     |
| 16           | 2,17                                                      | 55-57        | 5,38                                                      | 166-170      | 11,60                                                     |
| 17           | 2,25                                                      | 58-60        | 5,60                                                      | 171-175      | 12,00                                                     |
| 18           | 2,34                                                      | 61-65        | 5,80                                                      | 176-180      | 12,20                                                     |
| 19           | 2,44                                                      | 66-70        | 6,10                                                      | 181-185      | 12,61                                                     |
| 20           | 2,53                                                      | 71-75        | 6,30                                                      | 186-190      | 12,81                                                     |
| 21           | 2,61                                                      | 76-80        | 6,71                                                      | 191-195      | 13,01                                                     |
| 22           | 2,69                                                      | 81-85        | 6,91                                                      | 196-200      | 13,43                                                     |
| 23           | 2,79                                                      | 86-90        | 7,22                                                      |              |                                                           |

C.A.O.: 28/03/2014  
Neerleg: 14/04/2014

K.B.: 08/01/2015  
Registratie 17/06/2014

B.S.: 06/02/2015  
N° 121744/CO/149.2

## 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.: 16/06/2011 Neerleg: 14/07/2011 – Registratie 02/09/2011 – N° 105517/CO/149.2

C.A.O.: 28/09/2011 Neerleg: 12/10/2011 – Registratie 03/11/2011 – N° 106627/CO/149.2

## 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 4 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 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 uitdiensttreeders, 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.

Een alternatieve besteding voor deze ecocheques was mogelijk via een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten vóór 1 oktober 2011 op ondernemingsvlak op voorwaarde dat het jaarlijks bedrag van 2 x € 125 gegarandeerd wordt. In dit geval diende de 1ste schijf 2011 van € 125 nog steeds als ecocheques te worden betaald behalve indien de betreffende collectieve arbeidsovereenkomst vóór 30 juni 2011 gesloten werd.

Indien nodig kunnen de ondernemingen die een alternatieve besteding zoals bedoeld in de vorige alinea hebben voorzien, de afwijking onder dezelfde voorwaarden verlengen.

### **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.

## HOOFDSTUK VII - RECURRENTIE

### **Artikel 18**

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 19**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 16 juni 2011 betreffende het sectoraal systeem ecocheques, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd onder het nummer 105516/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 oktober 2012 (Belgisch Staatsblad van 13 november 2012), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2011, geregistreerd onder het nummer 106627/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 14 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 27 maart 2013).

### **Artikel 20**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 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 (2011)                                   |
| 221 | Ancienniteitverlof (2017)                                   |
| 225 | Loopbaanverlof (2015)                                       |
| 225 | Loopbaanverlof (2017)                                       |
| 230 | Brugpensioen                                                |
|     | 230.60.2015-2017      SWT vanaf 60 jaar                     |
|     | 230.58.2017-2018      SWT vanaf 58 (59) jaar                |
| 233 | Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen |
| 240 | Flexibiliteit (2015)                                        |
| 240 | Flexibiliteit (2017)                                        |
| 240 | Overuren                                                    |
| 242 | Nieuwe arbeidsregelingen                                    |
| 247 | Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties     |
| 249 | Arbeidsorganisatie                                          |

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.

# 210 ARBEIDSDUUR

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4 JULI 2001

## 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.: 28/09/2011

K.B.: 09/01/2013

B.S.: 08/05/2013

Neerlegging: 12/10/2011

Registratiedatum: 03/11/2011

Registratienummer: 106626/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 17/11/2011

### **1. Inhoud:**

Anciënniteitsverlof:

- 1 dag na 10 jaar anciënniteit
- 2 dagen na 15 jaar
- 3 dagen na 20 jaar
- 4 dagen na 25 jaar (vanaf 1/1/2012)

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

C.A.O.: 12/06/97

K.B.: 31/08/99

B.S.: 04/12/99

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2012 voor onbepaalde duur

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 7 juni 2011.

## 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

Onverminderd gunstiger regelingen op ondernemingsvlak, heeft elke arbeider recht op een aantal dagen anciënniteitverlof 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.

### Artikel 3

De dagen anciënniteitverlof worden toegekend in het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de arbeider de hierboven vermelde anciënniteit bereikt.

Bovendien is dit recht, zoals opgenomen in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, recurrent wat wil zeggen dat de arbeider deze anciënniteitdagen 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 12 juni 1997 betreffende het anciënniteitverlof, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 augustus 1999 (Belgisch Staatsblad van 4 december 1999).

## **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 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.: 06/10/2017

K.B.: 16/04/2018

B.S.: 28/05/2018

Neerlegging: 11/10/2017

Registratiedatum: 24/11/2017

Registratienummer: 142810/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 04/12/2017

### **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.: 28/09/2011

K.B.: 09/01/2013

B.S.: 08/05/2013

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2018 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 22 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

## 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 arbeidsstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.

### Artikel 3

De dagen anciënniteitsverlof worden toegekend in het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de arbeider de hierboven vermelde 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 28 september 2011 betreffende het anciënniteitsverlof, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd op 3 november 2011 onder het nummer 106626/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 8 mei 2013).

#### **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 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.: 09/10/2015

K.B.: 15/07/2016

B.S.: 23/09/2016

Neerlegging: 03/11/2015

Registratiedatum: 15/12/2015

Registratienummer: 130564/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 25/01/2016

## **1. Inhoud:**

Loopbaanverlof:

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

## **2. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

# 225

## LOOPBAANVERLOF (2015)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 OKTOBER 2015

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

### 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**

Vanaf 1 januari 2016 heeft de arbeider die geen aanspraak kan maken op anciënniteitsverlof, recht op 1 dag loopbaanverlof per jaar vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt.

#### **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 - GELDIGHEID

### **Artikel 5**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 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.: 06/10/2017

K.B.: 15/04/2018

B.S.: 28/05/2018

Neerlegging: 11/10/2017

Registratiedatum: 24/11/2017

Registratienummer: 142813/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 04/12/2017

### **1. Inhoud:**

Loopbaanverlof:

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

Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op loopbaanverlof toegekend in verhouding tot hun arbeidssysteem op het ogenblik van opname van het verlof.

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

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

K.B.: 15/07/2016

B.S.: 23/09/2016

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

# 225

## LOOPBAANVERLOF (2017)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 OKTOBER 2017

In uitvoering van artikel 22 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

### 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 2016 heeft de arbeider die geen aan spraak kan maken op anciënniteitsverlof recht op 1 dag loopbaanverlof per jaar vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt.

§2. Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op loopbaanverlof vanaf 1 januari 2018 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 - GELDIGHEID

### **Artikel 5**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 inzake loopbaanverlof, geregistreerd op 15 december 2015 onder het nummer 130564/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (Belgisch Staatsblad van 23 september 2016).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 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.: 24/06/2015

K.B.: 11/07/2016

B.S.: 04/08/2016

Neerlegging: 30/06/2015

Registratiedatum: 06/08/2015

Registratienummer: 128524/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 18/08/2015

### **1. Inhoud:**

- SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden, voor vrouwen 31 jaar in 2015, 32 jaar in 2016 en 33 jaar in 2017
- Vergoeding ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid

### **2. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2017.

# 230.60.2015-2017

## VERLENGING VAN HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 24 JUNI 2015

### HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk. Onder werknemers verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

### HOOFDSTUK II - BEPALINGEN

#### Artikel 2

Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 60 jaar opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2014, geregistreerd onder het nummer 125.605/CO/149.2, vervangen door onderhavige overeenkomst.

#### Artikel 3

Het in onderhavige CAO bedoelde stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt voorzien voor de werknemers die:

1° de leeftijd van 60 jaar of meer bereikt of zullen bereiken op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 31 december 2017;

2° voldoen aan de ter zake geldende loopbaanvoorwaarden van 40 jaar voor mannen.

Voor vrouwen is volgende afwijking van toepassing: 31 jaar in 2015, 32 jaar in 2016 en 33 jaar in 2017.

3° ontslagen worden, behoudens dringende reden zoals bedoeld in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De betrokken werknemers zullen desgevallend door de werkgever uitgenodigd worden tot een onderhoud zoals voorzien in artikel 10 van de CAO nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. Er zal, desgevallend, tot de ontslagprocedure worden overgegaan.

#### **Artikel 4**

Voor de betrokken werknemers, gelden dezelfde voorwaarden en procedures als deze bepaald in CAO nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De aanvullende vergoeding (= bedrijfstoeslag) ten laste van de werkgever zal berekend worden zoals bepaald in artikelen 6 en 7 van de CAO nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Bijgevolg zal deze aanvullende vergoeding gelijk zijn aan 50 pct. van het verschil tussen de werkloosheidsuitkeringen en het netto referteloon van de werknemers.

#### **Artikel 5**

De in artikel 4 van deze CAO bedoelde aanvullende vergoeding wordt overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad toegekend.

#### **Artikel 6 - Werkloosheid met bedrijfstoeslag en tijdkrediet**

In geval van gedeeltelijke of volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van tijdkrediet zal de aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 4 berekend worden op basis van het arbeidsstelsel dat de periode van tijdkrediet voorafging.

#### **Artikel 7**

De aanvullende vergoeding zal doorbetaald worden in geval van “werkhervatting na ontslag” in toepassing van de bepalingen van de artikelen 4 bis, 4 ter en 4 quater van de CAO nr. 17 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, zoals gewijzigd door de CAO nr. 17 tricies van 19 december 2006.

### **HOOFDSTUK III - SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.

C.A.O.: 27/06/2017

K.B.: 12/11/2017

B.S.: 13/12/2017

Neerlegging: 04/07/2017

Registratiedatum: 26/07/2017

Registratienummer: 140575/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 23/08/2017

## 1. Inhoud:

- SWT 58 jaar (59 jaar/2018) na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid
- SWT 58 jaar (59 jaar/2018) na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
- SWT 58 jaar (59 jaar/2018) na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
- SWT 58 jaar (59 jaar/2018) na 40 jaar beroepsverleden
- Vergoeding ten laste van het fonds voor bestaanszekerheid

## 2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2017 tot 31 december 2018.

# 230.58(59).2017-2018

## STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VANAF DE LEEFTIJD VAN 58 (59) JAAR

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 27 JUNI 2017

In uitvoering van artikel 19 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

### HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

#### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de ondernemingen die vallen 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 - TOEGEPASTE STELSLS

#### **Artikel 2 - SWT 58 jaar (of 59 jaar) na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid**

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. 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

#### **Artikel 3 - SWT 58 jaar (of 59 jaar) na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep**

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. 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep hebben gewerkt en die, op het ogenblik van de beëindiging van de

arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen, en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

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 vóór het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

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.

#### **Artikel 4 - SWT 58 jaar (of 59 jaar) na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep**

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. 122 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders in een zwaar beroep die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen, en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

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 vóór het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

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.

#### **Artikel 5 - SWT 58 jaar (of 59 jaar) na 40 jaar beroepsverleden**

In toepassing van artikel 3, §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 124 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

### **HOOFDSTUK III - BETALING VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING**

#### **Artikel 6**

Het "Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen" neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, volgens de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake de statuten van het sociaal fonds die zal volgen tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

### **HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.

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.: 09/10/2015

K.B.: 21/07/2016

B.S.: 19/09/2016

Neerlegging: 03/11/2015

Registratiedatum: 15/12/2015

Registratienummer: 130566/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 25/01/2016

## **1. Inhoud:**

Afwijkingen inzake arbeidstijd:

- Overschrijding dagrooster van 2u (max. 9u)
- Overschrijding van weekgrens van 5u
- Vrijwillige basis
- Recuperatie binnen de drie kalendermaanden
- Maximaal 60 werkdagen per jaar

## **2. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2016 voor een bepaalde duur tot en met 31/12/2017

In uitvoering van artikel 11 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

## 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 werksters.

## HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSSFEER VAN DE OVEREENKOMST

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van artikel 20bis, §1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 37 van hoofdstuk V van titel III van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996).

Dit impliceert dat deze collectieve arbeidsovereenkomst over de afwijkingen inzake arbeidstijd regelt voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk ressorteren.

## HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSMODALITEITEN

### AFDELING 1 - ONVOORZIENE TOENAME VAN HET WERK

#### Artikel 3

§1. Om het hoofd te kunnen bieden aan een onvoorziene toename van het werk, mogen bijkomende prestaties met een maximum van 5 uren per week worden verricht.

§2. Die uren worden gepresteerd binnen het raam van artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971).

§3. Deze uren worden binnen de drie kalendermaanden gerecupereerd. Deze variabele werktijd wordt enkel verricht door vrijwilligers. Deze bijkomende prestaties dienen te worden meegedeeld door aanplakking, 24 uren op voorhand, van een bericht zoals voorzien in artikel 14 van de wet van 8 april 1965 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 1965) tot instelling van de arbeidsreglementen en de latere wijzigingen ervan.

§4. De afwijkende regeling dient gemeld te worden aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis aan het paritair subcomité.

§5. De onderneming kan, tot beloop van maximaal 60 werkdagen per jaar en per werkmán, beroep doen op de soepele werktijdregeling wegens onvoorziene toename van het werk, binnen het raam van de jaargrens bepaald in artikel 4.

## **AFDELING 2 - JAARGRENS**

### **Artikel 4**

De totale duur van de periode voorzien onder afdeling 1 mag 60 werkdagen per jaar en per werkmán niet overschrijden.

## **HOOFDSTUK IV - ALGEMENE BEPALING**

### **Artikel 5**

Bovenstaande bepalingen doen geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen, aan de bestaande ondernemingsovereenkomsten of aan de besprekingen die in de ondernemingen aan de gang zijn.

## **HOOFDSTUK V - DUURTIJD**

### **Artikel 6**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 voor een bepaalde duur tot en met 30 juni 2017.

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

K.B.: 03/06/2018

B.S.: 20/06/2018

Neerlegging: 11/10/2017

Registratiedatum: 24/11/2017

Registratienummer: 142812/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 04/12/2017

## **1. Inhoud:**

Toepassing van de wettelijke regeling van artikel 20bis, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

## **2. Duurtijd:**

Vanaf 1 juli 2017 voor een bepaalde duur tot en met 30 juni 2019.

In uitvoering van artikel 13 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 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 werksters.

## HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSSFEER VAN DE OVEREENKOMST

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 20bis, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 37 van hoofdstuk V van titel III van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 augustus 1996) en artikel 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017).

Dit houdt in dat deze collectieve arbeidsovereenkomst de afwijkingen inzake arbeidstijd regelt voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk ressorteren.

## HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSMODALITEITEN

### Artikel 3

Ondernemingen kunnen een flexibele uurregeling instellen zoals voorzien in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, volgens de in §1 van dat artikel bepaalde modaliteiten.

## HOOFDSTUK IV - ALGEMENE BEPALING

### **Artikel 4**

Bovenstaande bepalingen doen geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen, aan de bestaande ondernemingsovereenkomsten of aan de besprekingen die in de ondernemingen aan de gang zijn.

## HOOFDSTUK V - DUUR

### **Artikel 5**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 voor een bepaalde duur tot en met 30 juni 2019.

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

K.B.: 25/02/2018

B.S.: 12/03/2018

Neerlegging: 11/10/2017

Registratiedatum: 24/11/2017

Registratienummer: 142811/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 04/12/2017

## 1. Inhoud:

- Het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd tot maximum 130 u per kalenderjaar met collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.
- Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair comité.

## 2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2017 voor een bepaalde duur tot en met 31 december 2019.

In uitvoering van artikel 14 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 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 werksters.

### HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE EN TOEPASSINGSSFEER VAN DE OVEREENKOMST

#### **Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 25bis, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 4 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017).

### HOOFDSTUK III - TOEPASSINGSMODALITEITEN

#### **Artikel 3**

Onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 4 en 5, kan op het niveau van de onderneming het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 100 u tot maximum 130 u per kalenderjaar.

#### **Artikel 4**

De onderneming die gebruik wil maken van de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten vóór 30 juni 2019.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle secretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair comité.

Het aantal vrijwillige overuren kan worden verhoogd voor een periode die ten laatste afloopt op 31 december 2019.

#### **Artikel 5**

De in uitvoering van artikel 4 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité.

#### **Artikel 6**

De toepassing van de mogelijkheid om de vrijwillige overuren te verhogen op ondernemingsvlak maakt het voorwerp uit van een sectorale evaluatie tegen 30 juni 2018.

#### **Artikel 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen en met name aan artikel 25bis, §2 van de arbeidswet.

### **HOOFDSTUK IV - GELDIGHEID**

#### **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2019.

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.

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

K.B.: 15/07/2016

B.S.: 23/09/2016

Neerlegging: 10/11/2015

Registratiedatum: 01/02/2016

Registratienummer: 131194/CO/149.2

Publication de l'enregistrement au B.S.: 12/02/2016

### **1. Inhoud:**

Overuren in het kader van:

- een buitengewone vermeerdering van het werk
- werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid

Overuren kunnen in dit kader enkel worden gepresteerd mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging.

Eerste 91 overuren per kalenderjaar: keuzemogelijkheid aan arbeider om te recupereren of uit te betalen (binnen wettelijk kader).

De mogelijkheid om binnen het wettelijk kader, van voormelde 91 overuren af te wijken kan enkel bij collectieve arbeidsovereenkomst ingevuld worden op bedrijfsniveau en tot maximaal 130 uren.

### **2. Verlenging van C.A.O.:**

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

K.B.: 19/09/2014

B.S.: 07/08/2014

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2017.

In uitvoering van artikel 10 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

## 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 - TOEPASSINGSMODALITEITEN

### Artikel 2

In toepassing van artikel 26 bis §1 en §1 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de referteperiode op 1 jaar gebracht en de interne grens vastgesteld op 91 uur. Deze verhoging is evenwel slechts van toepassing vanaf drie maanden na het begin van de referteperiode van één jaar.

De mogelijkheid om binnen het wettelijk kader af te wijken van voormelde 91 overuren, kan enkel bij collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van de onderneming. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de onderneming, kan de interne grens verhogen tot maximaal 130 uren.

### Artikel 3

De arbeiders hebben binnen het wettelijk kader de keuzemogelijkheid om de eerste 91 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26, §1, 3°, van de arbeidswet van 16 maart 1971) te recupereren of uitbetaald te krijgen.

### Artikel 4

De mogelijkheid om binnen het wettelijk kader een hogere schijf dan voormelde 91 overuren per kalenderjaar in het kader van buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971) of van de werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid (artikel 26 §1,3° van de Arbeidswet van 16 maart 1971) in te voeren, kan enkel worden geregeld in een

collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op het niveau van de onderneming. Deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de onderneming, kan het aantal te recupereren of uit te betalen overuren verhogen tot maximaal 130 uren.

#### **Artikel 5**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten op het niveau van de onderneming, dient te worden bepaald of deze bijkomende schijf zal worden gerecupereerd (en op welke wijze) of uitbetaald.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is slechts geldig indien ze afspraken bevat over de plicht tot en de wijze van informatie over het totaal aantal gepresteerde overuren (het totaal aantal uitbetaalde en gerecupereerde overuren) en over het gebruik van tijdelijke contracten (uitzendcontracten, contracten van bepaalde duur en onderaanneming) aan de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis aan de betrokken vakbondssecretarissen.

#### **Artikel 6**

Conform artikel 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (buitengewone vermeerdering van werk) en conform artikel 26, §1, 3°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (werkzaamheden ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid) kunnen overuren in dit kader enkel worden gepresteerd mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging.

### **HOOFDSTUK III - GELDIGHEID**

#### **Artikel 5**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2015 voor een bepaalde duur tot en met 30 juni 2017.

# 300

## ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- 310 Kort verzuim
- 315 Carenzdag
- 317 Beschikbaarheid op de verblijfplaats
- 320 Opzegginstermijnen
- 342 Tijdskrediet en loopbaanvermindering
- 362 Meldingsplicht



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

K.B.: 15/07/2016

B.S.: 22/09/2016

Neerlegging: 03/11/2015

Registratiedatum: 15/12/2015

Registratienummer: 130565/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 25/01/2016

### **1. Inhoud:**

Kort verzuim.

### **2. Vervanging van C.A.O.:**

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

K.B.: 05/03/2012

B.S.: 13/08/2012

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 17 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

### 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 - 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 (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 (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 afstemming langs de zijde van de arbeider vaststaat: drie dagen voor de arbeider te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag der bevalling.

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 afstemming 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 afstemming vaststaat;

b) wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstemming 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 afstemming 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: drie dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt de dag die op de begrafenis volgt.

6. 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 en eindigt met de dag van de begrafenis.

7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Deelneming aan een officieel bijeengeroepen bijeenkomst van de familieraad: de nodige tijd met een maximum van één dag.
13. 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.
14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
16. 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.
17. Het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie: drie dagen naar keuze van de arbeider in de maand volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werkmán zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.
18. Verblijf van de werknemergewetensbezwaarde 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 3.17 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:

- indien het kind geen drie jaar oud is bij aanvang van het verlof: zes weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

- indien het kind drie jaar of ouder is bij aanvang van het verlof: vier weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

§2. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in §1. van onderhavig artikel, worden verdubbeld tot respectievelijk 12 of 8 weken, indien het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medischsociale schaal in de zin van de regelgeving op de kinderbijslag.

§3. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in §1. en §2. van onderhavig artikel, dienen aan te vangen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

## HOOFDSTUK IV - SLOTBEPALINGEN

### **Artikel 9**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd onder het nummer 104.908/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 5 maart 2012 (Belgisch Staatsblad van 13 augustus 2012).

### **Artikel 10**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 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.: 27/06/2017

K.B.: 25/03/2018

B.S.: 10/04/2018

Neerlegging: 06/07/2017

Registratiedatum: 29/09/2017

Registratienummer: 141626/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 03/11/2017

## 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
- 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) 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 verlopen 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.: 09/10/2015

K.B.: 13/02/2017

B.S.: 03/03/2017

## 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur.

Artikel 3 §2 (51 maanden) gesloten voor een bepaalde duur van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019. Artikel 5 §1 2de lid (55 jaar eindloopbaan) gesloten voor een bepaalde duur tot en met 31 december 2018.

In uitvoering van artikel 14 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

## 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, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103bis van 27 april 2015 en nr. 103ter van 20 december 2016.

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

## 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. Op de ondernemingsvlak kan de duur het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 51 maanden.

## 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. 118 van de Nationale Arbeidsraad van 27 april 2015, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2015-2016 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.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017 (algemeen verbindend verklaard bij KB van 13 mei 2017, gepubliceerd in het BS van 24 mei 2017), wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2017-2018 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 omschrijven 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 CAO 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 - ORGANISATIEREGELS

### Artikel 7

§1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsoverkomst 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 gebruik maken van 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 (Belgisch Staatsblad van 8 september 1998), gewijzigd bij Koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (Belgisch Staatsblad van 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 (Belgisch Staatsblad van 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**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 betreffende het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk (Registratienummer: 131.263/CO/149.2 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 13 februari 2017 (Belgisch Staatsblad van 3 maart 2017).

### **Artikel 12**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

In afwijking van het eerste lid, wordt artikel 3 §2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde duur van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019.

In afwijking van de eerste lid, wordt artikel 5 §1 2de lid van deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde duur tot en met 31 december 2018.

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 2019.

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

K.B.: 13/05/2016

B.S.: 10/06/2016

Neerleggen: 03/11/2015

Registratiedatum: 08/12/2015

Registratienummer: 130425/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 16/12/2015

### **1. Inhoud:**

Meldingsplicht contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming.

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.: 28/03/2014

K.B.: 30/12/2014

B.S.: 06/02/2015

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2015 voor onbepaalde duur.

# MELDINGSPLICHT CONTRACTEN BEPAALDE DUUR OF DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK, UITZENDARBEID EN ONDERAANNEMING

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 OKTOBER 2015

## 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 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).
- uitzendarbeid: arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereguleerd in de wet van 24 juli 1987 betreffende tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werkrachten 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 de 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.

## 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 ONBEPAALEDUUR

### 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 28 maart 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, betreffende de meldingsplicht contracten bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming, geregistreerd onder het nummer 121750/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard via Koninklijk Besluit van 30 december 2014 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 6 februari 2015.

### **Artikel 7**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 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 (2015)

400 Vorming en opleiding (2017)

417 Databank en opleidingsCV (2014)

417 Databank en opleidingsCV (2017)



C.A.O.: 16/11/2015

K.B.: 06/11/2016

B.S.: 22/12/2016

Neerlegging: 27/11/2015

Registratiedatum: 01/02/2016

Registratienummer: 131221/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 12/02/2016

### **1. Inhoud:**

Vorming en opleiding

- Risicogroepen
- Sectorale tewerkstellingscel
- Permanente vorming
- Vormingskrediet
- Bedrijfsopleidingsplan
- Paritaire sectorale stuurgroep

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

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

K.B.: 08/01/2015

B.S.: 12/02/2015

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2015 voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

### Artikel 1 – Toepassingsgebied

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 – RISICOGROEPEN

### Artikel 2 – 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% in 2015 en 2016 bestemd voor het tewerkstellingsfonds.

### Artikel 3 – Definitie van risicogroepen

Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15% aangewend tot 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 van de ouders deze nationaliteit niet bezitten 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;

- Kortgeschoolde 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, alinea 4, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 3 bis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 3 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 oud 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 subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de werkzekerheid geregistreerd onder

het nummer 104909/CAO/149.02 op 27 juli 2011 (bericht van neerlegging Belgisch Staatsblad 09 augustus 2011).

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

### **Artikel 3 ter**

Van de in artikel 3 bis 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 3 bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3 bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren wordt verhoogd tot minstens 0,05% van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkanen te bieden in de sector.

Elke jongere kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

EDUCAM krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen. De sociale partners bepalen voor 30 november 2015 hiertoe de nodige modaliteiten en voorwaarden.

Een specifieke opdracht in dit kader voor EDUCAM is het uitwerken van een opleidingspakket voor oudere werknemers in een traject van peterschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Oudere 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 4 – Tewerkstellingscel**

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 7 mei 2001 werd binnen de bestaande EDUCAMwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze tewerkstellingscel heeft 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 sociale partners trachten binnen EDUCAM – rekening houdend met bovenvermelde principes - verder uitvoering geven aan de sectorale tewerkstellingscel.

Deze cel dient zich specifiek te richten op de doelgroep, met name de volledig werklozen binnen het Sociaal Fonds voor het Koetswerk, en arbeiders getroffen door herstructureringen.

Daarenboven dient de wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag geconfronteerde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken.

De sectorale tewerkstellingscel tracht een coördinerende taak uit te oefenen: reeds bestaande instrumenten zoals arbeidsbemiddeling, loopbaanadvies, outplacement en erkenning van verworven competenties kunnen worden geïntegreerd in haar werking. Het uiteindelijke doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk te begeleiden gebruik makend van de reeds bestaande instrumenten.

### **Artikel 5 – Alternerend opleidingssysteem**

In het kader van de opleiding van de deeltijds lerende jongeren engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd alternerend opleidingssysteem. Daartoe zullen de in dit kader reeds opgestarte pilootprojecten geëvalueerd worden (samenwerkingsovereenkomsten met deeltijds onderwijs en middenstandsléerlingwezen). In functie van de evaluatie zal een landelijke verspreiding van deze aanpak gebeuren.

## **HOOFDSTUK III – RECHT OP PERMANENTE VORMING**

### **Artikel 6 – Bijdragen voor permanente vorming**

De inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55% van de brutolonen, voorzien voor onbepaalde duur.

### **Artikel 7 – Opdrachten aan EDUCAM**

#### **1) Basisopdracht**

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnóden, o.a. door het oplijsten van de opleidingsnóden binnen de ondernemingen;
- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- Het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- De samenwerking tussen EDUCAM en de bediendesector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- Het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 9 van deze overeenkomst);

- 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 opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik kunnen of willen maken;
- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

## 2) Databank EDUCAM

Vanaf 1 juli 2014 wordt binnen EDUCAM een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringmodaliteiten hiertoe worden door de sociale partners bepaald binnen de paritaire stuurgroep van EDUCAM. Deze modaliteiten houden rekening met o.a. de volgende elementen:

- elke werkgever zal elektronisch, en dit via een elektronische interface, alle door zijn arbeiders gevolgde opleidingen buiten EDUCAM moeten mededelen;
- van zodra de databank operationeel wordt, zullen de gegevens met betrekking tot het CV opleiding beschikbaar zijn volgens modaliteiten die bepaald dienen te worden door de sociale partners binnen de paritaire stuurgroep van EDUCAM.

## **Artikel 8 – Vormingskrediet**

Sinds 1 januari 2004 wordt per onderneming een collectief recht op vorming en opleiding opgebouwd à rato van vier uur per kwartaal per arbeider, het vormingskrediet.

Dit vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder “permanente vorming” wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het aantal arbeiders per onderneming wordt berekend op basis van de meest recent beschikbare gegevens bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, verder KSZ genaamd, per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een bedrijf waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het vormingskrediet voor een volledig jaar  $4 \text{ uur} \times 4 \text{ (kwartalen)} \times 10 \text{ (arbeiders)} = 160 \text{ uur}$ .

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair subcomité hun vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door EDUCAM erkende opleidingen in aanmerking. EDUCAM beheert het vormingskrediet.

De afbouw van het vormingskrediet is gekoppeld aan het bedrijfsopleidingsplan waarvan sprake in artikel 9 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

De opleidingssteun voor de door EDUCAM erkende opleidingen wordt gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen zoals bepaald binnen deze overeenkomst omtrent vorming en opleiding.

## **Artikel 9 – Bedrijfsopleidingsplannen**

Elke onderneming vanaf 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel, voorgelegd.

Ondernemingen van minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2015 betreffende de representatieve functie, hun bedrijfsopleidingsplan opmaken.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan EDUCAM overgemaakt.

Dit plan houdt rekening met de bestaande opleidingsnoden van de werknemers en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

EDUCAM heeft als taak een instrument te ontwikkelen dat bedrijven moet helpen een opleidingsplan op te stellen en zodoende de kwaliteit van die plannen te verhogen.

Naast het erkennen van opleidingen dient EDUCAM ook een systeem en een procedure van certificering van werknemers uit te werken. Indien het opleidingsplan in door EDUCAM erkende opleidingen voorziet en indien ze al dan niet gevolgd worden door een competentietest in het kader van certificering, dan dient daarover voorafgaand een akkoord te bestaan in het kader van het opleidingsplan of in het kader van een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (indien aanwezig). In geval van negatieve testresultaten wordt een principerecht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalig recht op een remediëring aan te bieden.

## **Artikel 10 – Individueel recht op opleiding**

Binnen het collectief recht op vorming en opleiding, zoals bepaald in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft elke arbeider recht op 1 dag opleiding per jaar.

Het installeren van het recht op 1 opleidingsdag per arbeider per jaar werd ingevoerd sinds 1 januari 2014.

Dit systeem zal jaarlijks worden geëvalueerd.

## **Artikel 11 – Paritaire sectorale stuurgroep**

De paritaire sectorale stuurgroep, opgericht binnen EDUCAM ter uitvoering van het nationaal akkoord 2007-2008, dient verder uitwerking te geven aan onder meer volgende opdrachten:

- Onderzoeken in hoeverre de ondernemingen er in slagen om voor 1,9% vorming te organiseren in de onderneming in uitvoering van het generatiepact.

Indien uit dit onderzoek blijkt dat bijkomende vormingsinspanningen zich opdringen, dient deze stuurgroep te onderzoeken welke meerwaarde vanuit onderstaande denkpistes kan voortvloeien zoals met name een betere afstemming van de opleidingsbehoeften binnen de ondernemingen op het opleidingsaanbod.

- Voortzetten van de werkzaamheden inzake het optimaliseren van de aansluiting opleiding – arbeidsmarkt, ook voor het voltijds onderwijs.

- Waken over het toepassen van de bepalingen van artikel 7 2) van deze collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de procedure voor registratie van elke opleiding die door elke arbeider wordt gevolgd en van beschikbaarheid van de informatie betreffende C.V. opleiding.

Deze stuurgroep dient haar werkzaamheden ten laatste op 30 juni 2016 af te ronden.

## **HOOFDSTUK IV – ENGAGEMENT OPLEIDINGSINSPANNINGEN**

### **Artikel 12**

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de werklieden, en bijgevolg van de ondernemingen

De ondertekenende partijen bevestigen de verplichting die reeds in artikel 10 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 24 februari 2014 is genomen, de nodige maatregelen te treffen om de participatiegraad van de arbeiders jaarlijks met 5 procent punt in overeenstemming met de beschikkingen van artikel 2 van het Koninklijk besluit van 11 oktober 2007 te verhogen dat ter uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het pact van solidariteit tussen de generaties in beslag wordt genomen.

## HOOFDSTUK V – GELDIGHEID

### **Artikel 13**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 28 maart 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, betreffende vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 121752/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 12 februari 2015), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst betreffende ingroeibanen, geregistreerd onder het nummer 128523/CO/149.02 (Belgisch Staatsblad van 12 augustus 2015).

### **Artikel 14 – Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde duur,.

Zij kan door elk van de ondertekenende 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 en aan de in dat Paritair Subcomité vertegenwoordigde organisaties.

C.A.O.: 11/12/2017

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 22/12/2017

Registratiedatum: 22/02/2018

Registratienummer: 144691/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 05/03/2018

## **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
- verdere uitbouw van de sectorale tewerkstellingscel
- verbetering van aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

Permanente vorming:

- bevestiging van een bijdrage van 0,55% (van onbepaalde duur)
- vanaf 01.01.2018 opbouw van een collectief recht op opleiding van 4 uur per kwartaal per arbeider (= 2 dagen per jaar per arbeider)
- opbouw van een individueel recht op opleiding van 1 dag per arbeider per kalenderjaar
- opstellen van een bedrijfsopleidingsplan voor alle ondernemingen >15 werknemers en start besprekingen voor 15/11

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

C.A.O.: 16/11/2015

K.B.: 06/11/2016

B.S.: 22/02/2016

## **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2018 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van hoofdstuk IV van het nationaal akkoord 2017-18 van 27 juni 2017.

## HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

### Artikel 1 – Toepassingsgebied

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 – RISICOGROEPEN

### Artikel 2 – 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 3 – Definitie van risicogroepen

Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15% aangewend tot 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 van de ouders deze nationaliteit niet bezitten 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;
- Kortgeschoolde 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, alinea 4, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 3 bis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 3 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 oud 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 subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de werkzekerheid geregistreerd onder het nummer 104909/CAO/149.02 op 27 juli 2011 (bericht van neerlegging Belgisch Staatsblad 09 augustus 2011)).

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

### **Artikel 3 ter**

Van de in artikel 3 bis 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 3 bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3 bis, 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.

Een specifieke opdracht voor EDUCAM in dit kader is het promoten van het uitgewerkte van een opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap en mentorschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en te 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 3 quater**

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. 3bis;

- verslag uitbrengen aan de sociale partners van de ondersteunende en bijkomende initiatieven in het kader van risicogroepen;
- de promotie van de peter- en mentorschapsopleidingen.

## HOOFDSTUK III – TEWERKSTELLING

### **Artikel 4 – Sectorale tewerkstellingscel**

In het kader van het nationaal akkoord 2001-02 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande EDUCAMwerking 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.

Deze cel dient zich specifiek te richten op met ontslag bedreigde en ontslagen arbeiders.

Daarenboven dient de collectieve of individuele wedertewerkstellingsbegeleiding van deze 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 tracht een coördinerende taak uit te oefenen: reeds bestaande instrumenten zoals arbeidsbemiddeling, loopbaanadvies, outplacement en erkenning van verworven competenties kunnen worden geïntegreerd in haar werking. Het uiteindelijke doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk te begeleiden gebruik makend van de reeds bestaande instrumenten.

De sectorale tewerkstellingscel zal voor het afstemmen van vraag en aanbod rekening houden met de bestaande vacaturebank (o.a. Mobility Jobs, ...).

### **Artikel 4 bis - Opdracht EDUCAM**

EDUCAM heeft als taak:

- binnen haar instanties een afsprakenkader tot stand te brengen over de individuele

tewerkstellingsbegeleiding zoals omschreven in artikel 4, dat zal gepubliceerd worden op de website van EDUCAM;

- de uitvoering van de tewerkstellingsmaatregelen van de nationale akkoorden 2001-02 en 2007-08 en de wedertewerkstellingsmaatregelen zoals omschreven in artikel 4.

## **HOOFDSTUK IV – ONDERWIJS**

### **Artikel 5 – 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 te promoten en dus een betere bekendheid na te streven bij leerlingen, scholen, lesgevers, jongeren, cursisten, werkzoekenden, werkenden, ouders, ... van de beroepen, uitdagingen, opportuniteiten en loopbaanmogelijkheden die er zijn in de verschillende sectoren. EDUCAM is belast met de concrete uitvoering van deze promotie.

### **Artikel 5 bis - 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 aangepaste samenwerking aangaan.

### **Artikel 5 ter – 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. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jongeren en werknemers te begeleiden en te coachen.

### **Artikel 5 quater – Opdracht EDUCAM**

EDUCAM heeft als taak:

- de verbetering van de aansluiting onderwijsarbeidsmarkt 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 leren en werken;
- het promoten van het opleidingspakket waarvan sprake in art. 5ter.

## HOOFDSTUK IV – RECHT OP PERMANENTE VORMING

### **Artikel 5 quinquies – Definitie**

Onder “permanente vorming” wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

### **Artikel 6 - Bijdragen voor permanente vorming**

De inspanningen op het gebied van de permanente vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55% van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur.

### **Artikel 7 - Opdrachten EDUCAM**

#### 1) Basisopdracht

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- de kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van Paritair Subcomité voor het koetswerk, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- het bevorderen van de samenwerking tussen EDUCAM en de bediendensector zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst);

- 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 opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik maken;
- andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

## 2) Databank EDUCAM

Sinds 1 januari 2012 werd binnen EDUCAM een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringmodaliteiten hiertoe werden bepaald binnen de instanties van EDUCAM.

### **Artikel 7 bis - Opleidingsinspanningen**

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de arbeiders, en bijgevolg van de ondernemingen.

Overeenkomstig artikel 12, 1° van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017 en het nationaal akkoord 2017-18 (registratienummer 140574/CO/149.02) hebben de arbeiders een collectief recht op opleiding van vier uur per kwartaal per arbeider en binnen dit collectief recht, heeft elke arbeider recht op één dag opleiding per jaar.

Het gemiddeld aantal dagen besteed aan opleiding per voltijds equivalent is gelijk aan twee dagen voor 2017-18.

De werkgevers zullen dit engagement uitvoeren via een consolidatie en versterking van de zowel de individueel als de collectieve opleidingstijd, bedoeld in dit artikel.

De formele en informele opleidingen 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, worden in aanmerking genomen om de opleidingsinspanningen te bepalen.

Uiterlijk op 31 december 2018 zullen de sociale partners de vormingsbehoeften van de sector evalueren en een aangepast groeipad uitwerken in het licht van de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen voorzien in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

### **Artikel 8 - Vormingskrediet**

Het vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren.

Het aantal arbeiders per onderneming wordt berekend op basis van de meest recent beschikbare gegevens bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, verder KSZ genaamd, per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een onderneming waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het totaal vormingskrediet voor een volledig jaar 4 uur x 4 (kwartalen) x 10 (arbeiders) = 160 uur, dat wordt opgesplitst in enerzijds een collectief krediet van 80 uur en anderzijds een individueel krediet van 80 uur, zijnde 8 uur per arbeider.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité hun zowel hun collectief als hun individueel vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten van het collectief en individueel objectief (o.a. het informeren van de arbeiders van het recht op collectief en individueel recht op opleiding en de opname ervan) verder bepaald, die vervolgens worden gepubliceerd op de website van EDUCAM. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door EDUCAM erkende opleidingen in aanmerking. EDUCAM beheert het vormingskrediet.

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 artikel 10 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

Elk 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 omtrent opleiding.

## **Artikel 9 - Opleidingsplan**

§1. Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsnoden van de arbeider en de onderneming. Ondernemingen met 15 of meer werknemers (arbeiders en bedienden samen) maken een bedrijfseigen opleidingsplan op en ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen kiezen om een bedrijfseigen opleidingsplan op te stellen of om in het suppletief opleidingsplan hun opleidingsintenties per functie aan te geven.

Om een kwaliteitsvol overleg in ondernemingen met 15 of meer werknemers over het bedrijfseigen opleidingsplan te verzekeren, dienen de besprekingen in de onderneming vóór 15 november van het voorgaande kalenderjaar te worden aangevat en wordt het jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplan in de ondernemingen met 15 werknemers of meer vóór 15 februari van het betreffende kalenderjaar aan EDUCAM overgemaakt.

Op ondernemingsvlak, en in overleg met de arbeider in kwestie, dient te worden bepaald welke opleiding zal worden gevolgd door elke arbeider. 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.

In functie van een sectorale erkenning van de opleiding en certificatie van de arbeider, een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de regelgeving in het kader van het betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

§2. Elke onderneming met 15 of meer werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan de arbeiders, voorgelegd.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

EDUCAM heeft als taak het erkennen van opleidingen en de opvolging van de certificering van werknemers.

§3. Ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de representatieve functie die binnen het Paritair Subcomité voor het koetswerk op 9 oktober 2015 werd ondertekend, hun bedrijfseigen opleidingsplan opmaken. Ondernemingen die geen bedrijfseigen opleidingsplan opstellen kunnen hun opleidingsintenties in het sectoraal suppletief opleidingsplan aangeven.

## **Artikel 10 - Sectoraal certificaat “veiligheid” HEV**

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, waarvan het niveau minimaal overeenkomt met de activiteiten aan hybride en elektrische voertuigen (HEV) die de werknemer in het bedrijf verricht. Zo past de werkgever het dynamisch risicobeheersingssysteem toe en voldoet hij aan de verplichtingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk en haar uitvoeringsbesluiten.

## **Artikel 11 – Individueel recht op opleiding**

Binnen het collectief recht op vorming en opleiding, zoals bepaald in artikel 7bis van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft elke arbeider recht op één dag opleiding per jaar.

Het installeren van het recht op één opleidingsdag per arbeider per jaar werd ingevoerd sinds 1 januari 2014.

Dit systeem wordt jaarlijks geëvalueerd.

## **Artikel 12 - Paritaire sectorale stuurgroep**

De paritaire sectorale stuurgroep, opgericht binnen EDUCAM, ter uitvoering van het nationaal akkoord 2007-08, dient verder uitwerking te geven aan onder meer volgende opdrachten:

- voortzetten van de werkzaamheden inzake het optimaliseren van de aansluiting opleiding-arbeidsmarkt, ook voor het voltijds onderwijs;
- waken over het toepassen van de bepalingen van artikel 7, 2) van deze collectieve arbeids-overeenkomst met betrekking tot de procedure voor registratie van elke opleiding die door elke arbeider wordt gevolgd en van beschikbaarheid van de informatie betreffende het opleidingCV.

### **Artikel. 13 – Opdracht EDUCAM**

EDUCAM heeft als taak:

- het erkennen van opleidingen;
- de opvolging van de certificering van arbeiders;
- het beheer van het vormingskrediet;
- de registratie van de opleidingsplannen;
- het opstellen van een suppletief opleidingsplan;
- de bestaande instrumenten die de ondernemingen moeten helpen een opleidingsplan op te stellen te optimaliseren om zodoende de kwaliteit en de opleidingsinitiatieven op ondernemingsniveau maximaal te ondersteunen.

De uitvoeringsmodaliteiten wat betreft het opleidingskrediet en de opleidingssteun worden bepaald binnen de instanties van EDUCAM en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Geactualiseerde formele criteria (o.a. de minimumduur van bepaalde opleidingen) en een verbeterde procedure voor de erkenning van opleidingen en de informatie over de bestaande certificeringsprocedure van werknemers worden bepaald binnen de instanties van EDUCAM en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten bepaald van het collectief en individueel objectief (o.a. het informeren van de arbeiders van het recht op collectief en individueel recht op opleiding en de opname ervan) verder bepaald, die vervolgens worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

## **HOOFDSTUK VI – GELDIGHEID**

### **Artikel 14**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 16 november 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, betreffende vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 131221/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 november 2016 (Belgisch Staatsblad van 22 december 2016).

## HOOFDSTUK VII – DUUR

### **Artikel 15**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de ondertekenende 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 en aan de in dat Paritair Subcomité vertegenwoordigde organisaties.

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

K.B.: 08/01/2015

B.S.: 06/02/2015

Neerlegging: 14/04/2014

Registratiedatum: 17/06/2014

Registratienummer: 121751/CO/149.2

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

## **1. Inhoud:**

### **OpleidingsCV**

- Vanaf 01.07.2014 wordt binnen EDUCAM een databank opgericht die alle gevolgde opleidingen registreert
- EDUCAM moet hiervoor een eenvoudige tool uitwerken om registratie mogelijk te maken voor de werkgever
- Het opleidingsCV zal in deze databank worden geïntegreerd

## **2. Duurtijd:**

Vanaf 1 juli 2014 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van hoofdstuk V 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 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 uitvoering van artikel 11 van het nationaal akkoord 2013-2014, gesloten op 24 februari 2014 in het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

## 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 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 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 overeenkomst.

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);
- Transparant;
- Beveiligd.

## **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 duidelijke 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 dus alle uitgeoefende functies, alle gevolgde beroepsopleidingen en alle behaalde certificaten of erkenningen minstens sinds 1 juli 2014 of vanaf de datum van indiensttreding indien deze later valt dan 1 juli 2014.

§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 wordt 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 overeenkomst 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 ingeval van uitdiensttreding dienen deze ook te worden meegegeven 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 treedt in werking op 1 juli 2014 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd met een opzegging van 3 maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

C.A.O.: 11/12/2017

K.B.:

B.S.:

Neerlegging: 22/12/2017

Registratiedatum: 22/02/2018

Registratienummer: 144691/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 05/03/2018

## **1. Inhoud:**

OpleidingsCV

## **2. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2018 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van art. 9 van het nationaal akkoord 2017-18 van 27 juni 2017.

## 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 - VOORWERP

### Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 9 van het nationaal akkoord 2017-18, gesloten op 16 november 2017 in het Paritair Subcomité voor het koetswerk en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2014, die werd gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd onder het nummer 121751/C0/149.02 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 uitgeefde 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 overeenkomst.

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.

Op vraag van de arbeider en op ieder moment kan hij zijn opleidingsCV inzien of downloaden via het extranet van EDUCAM.

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 ingeval van uitdiensttreding dienen deze ook te worden meegegeven 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 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.

# 500

## SOCIAAL OVERLEG

- 510     Statuut van de vakbondsafvaardigingen
- 513     Erkenning van de representatieve functie
- 520     Vakbondsvorming (2011)
- 520     Vakbondsvorming (2017)
- 530     Werkzekerheid



C.A.O.: 18/06/2009

K.B.: 02/06/2010

B.S.: 06/08/2010

Neerlegging: 30/06/2009

Registratiedatum: 14/09/2009

Registratienummer: 94272/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 30/09/2009

### **1. Inhoud:**

Statuut vakbondsafvaardigingen.

### **2. Vervanging van C.A.O.:**

C.A.O.: 26/05/05

K.B.: 16/02/06

B.S.: 15/03/06

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 juli 2009 voor onbepaalde duur.

## 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 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.

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 tenminste 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 vakbondsopdrachten 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. 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 gerede 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 ondernemings collectieve arbeidsovereenkomsten 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 gerede 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 26 mei 2005 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 februari 2006 (Belgisch Staatsblad van 15 maart 2006).

## HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALINGEN

### **Artikel 20**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2009 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 die 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.: 16/06/2011

K.B.: 01/12/2011

B.S.: 17/01/2012

Neerlegging: 28/06/2011

Registratiedatum: 27/07/2011

Registratienummer: 104913/CO/149.2

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

### 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.: 21/06/07

K.B.: 05/03/08

B.S.: 14/04/08

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2011 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van artikel 20 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 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

a) De begunstigten 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 een 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 een of meerdere van de in de vorige paragraaf 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 drie 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 een 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 21 juni 2007 gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 2008 (Belgisch Staatsblad van 14 april 2008).

## HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN

### Artikel 9

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

Zij kan door een 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 koetwerk 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.

# 600

## BESTAANSZEKERHEID

- 610 Wijziging en coördinatie van de FBZ-statuten (2015)
- 610 Wijziging en coördinatie van de FBZ-statuten (2017)
- 620 FBZ-bijdrage
- 630 Sociaal sectoraal pensioenstelsel



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

K.B.: 14/12/2016

B.S.: 03/02/2017

Neerlegging: 30/10/2015

Registratiedatum: 15/12/2015

Registratienummer: 130569/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 25/01/2016

## 1. Inhoud:

Statuten van het "Sociaal fonds voor de Koetswerkondernemingen"

### 1. Aanvullende vergoedingen

#### 1.1. Tijdelijke werkloosheid

- economische redenen
- sluiting wegens jaarlijkse vakantie (waaronder jeugdvakantie en seniorenvakantie)
- technische stoornis
- slecht weer
- overmacht
- waaronder jeugdvakantie en seniorenvakantie

Tot en met 30/06/2015: € 9,71/dag (6 d./week) - € 4,86/dag halftijds

Vanaf 30/06/2015: € 11,00/dag (6 d./week) – € 5,50/dag halftijds

#### 1.2. Volledige werkloosheid

- 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren
- € 6,18/dag - € 3,09/dag halftijds
- 200 dagen uitbetaald in 6 d./week <- 45 jaar
- 300 dagen uitbetaald in 6 d./week -> 45 jaar

Het recht op aanvullende vergoeding eindigt vanaf 1 juli 2015 voor alle periodes van volledige werkloosheid ingevolge en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Het recht op aanvullende vergoeding blijft na 30/06/2015 in volgende gevallen bestaan:

- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging door de werkgever is;

- Ontslag vanaf 1 januari 2014, in het kader van collectieve ontslagen aangekondigd uiterlijk op 31 december 2013;
- De arbeider die het recht nog niet heeft geopend of het saldo uitgeput van aanvullende vergoedingen voor een periode van volledige werkloosheid die uiterlijk op 30 juni 2015 begint.

### 1.3. Ziekte

- na minstens 30 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- gedurende 36 maanden maximum
- € 2,30/volledige uitkering (6 uitkeringen per week)  
€ 1,15/halve uitkering (6 uitkeringen per week)
- uitkering wordt ook toegekend gedurende het zwangerschapsverlof

### 1.4. Oudere werklozen

- 20 jaar beroepsloopbaan (waarvan 5 jaar in de sector)
- minstens 55 j. zijn op eerste dag werkloosheid
- € 6,18/dag per uitkering voor volledige werkloosheid (€ 3,09/halve uitkering)

Het recht op aanvullende vergoeding eindigt vanaf 1 juli 2015 voor alle periodes van volledige werkloosheid ingevolge en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Het recht op aanvullende vergoeding blijft na 30/06/2015 in volgende gevallen bestaan:

- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging door de werkgever is;
- Ontslag vanaf 1 januari 2014, in het kader van collectieve ontslagen aangekondigd op zijn laatst 31 december 2013;
- De arbeider die het recht nog niet heeft geopend of het saldo uitgeput van aanvullende vergoedingen voor een periode van volledige werkloosheid die uiterlijk op 30 juni 2015 begint.

### 1.5. Oudere zieken

- 20 jaar beroepsloopbaan (waarvan 5 jaar in de sector)
- minstens 55 j. zijn op eerste dag arbeidsongeschiktheid
- carenstijd van 30 kalenderdagen
- € 6,18/dag (€ 3,09/dag halftijds) tot de pensioengerechtigde leeftijd (6d./week)

#### 1.6. Sluiting van onderneming

- minstens 45 jaar oud zijn
- 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- € 299,22 + € 15,09 per bijkomend jaar anciënniteit met een max. van € 986,97
- binnen 30 kalenderdagen geen nieuwe arbeidsovereenkomst

#### 1.7. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag (ex-brugpensioen)

- de 1/2 van het verschil tussen het laatste nettoloon en de werkloosheidsuitkering bij het begin van het brugpensioen
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector

#### 1.8. Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar

#### 1.9. Halftijdse loopbaanonderbreking

- vanaf 53 jaar
- een RVA-uitkering ontvangen
- € 74,81 gedurende 60 maanden

### **2. Vakbondsvorming**

De werkgever betaalt het loon en recupereert van het Fonds.

### **3. Bevordering van aanwerving & vorming**

Via de vzw EDUCAM.

#### **2. Vervanging van C.A.O.:**

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

K.B.: 10/04/2015

B.S.: 19/02/2015

#### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 januari 2015 voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en 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.

### Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij 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.

### Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2014, betreffende het “Sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen”, geregistreerd op 17 juni 2014 onder het nummer 121.749/CO/149.02 (Belgisch Staatsblad van 24 juli 2014) en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (Belgisch Staatsblad van 12 mei 2015), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015, geregistreerd op 6 augustus 2015 onder het nummer 128.525/CO/149.02 (Belgisch Staatsblad van 12 augustus 2015).

# STATUTEN

## 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 (Belgisch Staatsblad 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 1200 Brussel, Woluwedal 46 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 v.z.w. EDUCAM te financieren volgens door de raad van bestuur vastgestelde regels;
- 3.5. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
- 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, de arbeiders en de arbeidsters 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. Vanaf 1 juli 2015 wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid vastgesteld op:

- € 11,00 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 5,50 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 10 §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;
2. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;
3. 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 de voortbrenging van 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 149.1)
  - Paritair Subcomité voor het koetswerk (Paritair Subcomité 149.2);
  - Paritair Subcomité voor de edele metalen (Paritair Subcomité 149.3);
  - Paritair Subcomité voor de metaalhandel (Paritair Subcomité 149.4);
  - Paritair Comité voor het garagebedrijf (Paritair Comité 112);
  - Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (Paritair Subcomité 142.1);
  - Paritair Comité voor de wapensmederij met de hand (Paritair Comité 147).

§2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt vastgesteld op:

- € 6,18 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglemente ring op de werkloosheidsverzekering;

- € 3,09 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, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Na 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 vergoeding ter aanvulling van 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;

- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid zich voordoet, in dienst van een in artikel 5 bedoelde werkgever zijn.

§2. Het bedrag van de bij artikel 10 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 2,30 per volledige ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 uitkeringen per week)

- € 1,15 per halve ziekteuitkering 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)

§1. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt vastgesteld op:

- € 6,18 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,09 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§2. 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.

§2. 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, zal vanaf 1 juli 2015 stopgezet worden.

Na 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 ziekteuitkering 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:

- € 6,18 per volledige ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 3,09 per halve ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

## **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.

§2. Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op € 299,22.

Dit bedrag wordt met € 15,09 verhoogd per bijkomend jaar anciënniteit, met een maximum van € 986,97.

## **2.7. Aanvullende vergoeding bij brugpensioen na ontslag**

### **Artikel 14**

§1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst 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 (Belgisch Staatsblad 31 januari 1975);

- de collectieve arbeidsovereenkomst brugpensioen vanaf 58 jaar van 28 september 2011 met een looptijd van 1 juli 2013 tot 30 juni 2015, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk;

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 56 jaar tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015, afgesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk;

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2014 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zwaar beroep tussen 1 januari 2014 en 31 december 2016, afgesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk;

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2015 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 60 jaar tussen 1 januari 2015 en 31 december 2017, afgesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd op 24 juni 2015 onder het nummer 128524/CO/149.02 (Belgisch Staatsblad van 12 augustus 2015);

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 betreffende het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage tussen 1 januari 2015 en 31 december 2016, afgesloten 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 bedrijfstoelage een aanvang neemt en blijft ongewijzigd onder voorbehoud van het feit dat zij gebonden is 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.

§1. De aanvullende werkloosheidsvergoedingen voorzien in artikel 9 worden in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende vergoeding voorzien in artikel 14 §1.

§2. 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.

§3. 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.

§4. De ondernemingen die bij ondernemingsovereenkomst de leeftijd voor het stelsel werkloosheid 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 35, te vereffenen.

Deze aanvragen worden beantwoord uiterlijk binnen de zestig werkdagen na de ontvangst van de voormelde aanvraag.

§5. 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.

§6. 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 tot een halftijdse betrekking**

### **Artikel 15**

Het Fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 74,81 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.

## **2.9. Syndicale premie**

### **Artikel 16**

§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 16 §1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

## **2.10. Betalingsmodaliteiten**

### **Artikel 17**

§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 werkloosheid met bedrijfstoeslag) en 15 (aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking) 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 18**

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 19**

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 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Subcomité voor het Koetswerk betreffende de vakbondsvorming.

### **Artikel 20**

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 21**

§1. Het Fonds betaalt aan de representatieve werkgeversorganisatie, de "Koninklijke Belgische Federatie der Rijtuigmakerij en Bijhorende Ambachten v.z.w.", afgekort Febelcar v.z.w. 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 v.z.w. EDUCAM**

### **Artikel 22**

§1. In uitvoering van artikel 2 en artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Vorming en opleiding van 9 oktober 2015 financiert het Fonds een deel van de werking en sommige van de initiatieven van de v.z.w. EDUCAM. Deze financiering zit vervat in de basisbijdrage, zoals omschreven in onderhavig artikel 33 §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 v.z.w. EDUCAM organiseert voor de subsector van het koetswerk de beroepsopleiding en vorming voor de arbeiders zoals omschreven in de statuten van de v.z.w. EDUCAM.

## **6. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen**

### **Artikel 23**

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 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**

§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 31 december 2017.

§1. De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden tot de op pensioenstelling van de arbeiders.

### **Artikel 25**

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van artikel 24.

## **Artikel 26**

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 27**

§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 28**

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 29**

§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.

§1. De uitnodiging vermeldt de agenda.

§2. De notulen worden door de raad van bestuur aangeduide directeur opgesteld.

§3. 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 30**

§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 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 31**

§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 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 32**

Om de financiering van de in de artikelen 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23 en 24, bedoelde voordelen te verzekeren, beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

### **Artikel 33**

§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 34**

§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, 16, 19, 20, 21, 22, 23 en 24.

## **Artikel 35**

§1. Een bijdrage van 2,24% gebaseerd op de laatste bruto bezoldiging aan 108% verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 15 §5, wordt rechtstreeks aan het Fonds betaald door de werkgever. Zij wordt berekend vanaf de aanvang van het brugpensioen in de onderneming tot de sectorale leeftijd brugpensioen.

§2. De bijdrage bedoeld onder §1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het brugpensioen 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 36**

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

## **Artikel 37**

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 38**

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 worden voorgelegd.

## HOOFDSTUK VII - ONTBINDING, VEREFFENING VAN HET FONDS

### **Artikel 39**

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 activa van het Fonds te bepalen.

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

K.B.: 15/05/2018

B.S.: 06/06/2018

Neerlegging: 11/10/2017

Registratiedatum: 24/11/2017

Registratienummer: 142815/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 04/12/2017

## 1. Inhoud:

Statuten van het "Sociaal fonds voor de Koetswerkondernemingen"

### 1. Aanvullende vergoedingen

#### 1.1. Tijdelijke werkloosheid

- economische redenen
- sluiting wegens jaarlijkse vakantie (waaronder jeugdvakantie en seniorenvakantie)
- technische stoornis
- slecht weer
- overmacht
- waaronder jeugdvakantie en seniorenvakantie

Tot en met 31/12/2017: € 11,00/dag (6 d./week) – € 5,50/dag halftijds

Vanaf 01/01/2018: € 11,18/dag (6 d./week) – € 5,59/dag halftijds

#### 1.2. Volledige werkloosheid

- 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren
- 200 dagen uitbetaald in 6 d./week <- 45 jaar
- 300 dagen uitbetaald in 6 d./week -> 45 jaar

Tot en met 31/12/2017: € 6,18/dag (6 d./week) – € 3,09/dag halftijds

Vanaf 01/01/2018: € 6,28/dag (6 d./week) – € 3,14/dag halftijds

Het recht op aanvullende vergoeding eindigt vanaf 1 juli 2015 voor alle periodes van volledige werkloosheid ingevolge en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Het recht op aanvullende vergoeding blijft na 30/06/2015 in de volgende gevallen bestaan:

- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging door de werkgever is;
- Ontslag vanaf 1 januari 2014, in het kader van collectieve ontslagen aangekondigd uiterlijk 31 december 2013
- De arbeider die nog niet het recht heeft geopend of het saldo van aanvullende vergoedingen van een periode van volledige werkloosheid die uiterlijk op 30 juni 2015 begint.

### 1.3. Ziekte

- Na minstens 30 dagen ononderbroken ongeschiktheid
- Gedurende 36 maanden maximum
- Uitkering wordt ook toegekend gedurende het zwangerschapsverlof.

Tot en met 31/12/2017: € 2,30/dag (6 d./week) – € 1,15/dag halftijds

Vanaf 01/01/2018: € 2,34/dag (6 d./week) – € 1,17/dag halftijds

### 1.4. Oudere werklozen

- 20 jaar beroepsloopbaan (waarvan 5 jaar in de sector)
- minstens 55 j. zijn op eerste dag werkloosheid

Tot en met 31/12/2017: € 6,18/dag (6 d./week) – € 3,09/dag halftijds

Vanaf 01/01/2018: € 6,28/dag (6 d./week) – € 3,14/dag halftijds

Het recht op aanvullende vergoeding eindigt vanaf 1 juli 2015 voor alle periodes van volledige werkloosheid ingevolge en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Het recht op aanvullende vergoeding blijft na 30/06/2015 in de volgende gevallen bestaan:

- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging door de werkgever is;
- Ontslag vanaf 1 januari 2014, in het kader van collectieve ontslagen aangekondigd uiterlijk 31 december 2013
- De arbeider die nog niet het recht heeft geopend of het saldo van aanvullende vergoedingen van een periode van volledige werkloosheid die uiterlijk op 30 juni 2015 begint.

#### 1.5. Oudere zieken

- 20 jaar beroepsloopbaan (waarvan 5 jaar in de sector)
- minstens 55 j. zijn op eerste dag arbeidsongeschiktheid
- carenstijd van 30 kalenderdagen

Tot en met 31/12/2017: € 6,18/dag (6 d./week) – € 3,09/dag halftijds

Vanaf 01/01/2018: € 6,28/dag (6 d./week) – € 3,14/dag halftijds

#### 1.6. Sluiting van onderneming

- minstens 45 jaar oud zijn
- 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- binnen 30 kalenderdagen geen nieuwe arbeidsovereenkomst

Tot en met 31/12/2017: € 299,22 + € 15,09 per bijkomend jaar anciënniteit met een max. van € 986,97

Vanaf 01/01/2018: € 304,16 + € 15,34 per bijkomend jaar anciënniteit met een max. van € 1.003,26

#### 1.7. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (ex-brugpensioen)

- de 1/2 van het verschil tussen het laatste nettoloon en de werkloosheidsuitkering bij het begin van het brugpensioen
- minstens 5 jaar anciënniteit in de sector

#### 1.8. Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar

#### 1.9. Loopbaanonderbreking

##### a) halftijds

- vanaf 53 jaar
- een RVA-uitkering ontvangen

Tot en met 31/12/2017: € 74,81 gedurende 60 maanden

Vanaf 01/01/2018: € 76,04 gedurende 60 maanden

b) Landingsbaan halftijds of 1/5de

- in geval van verlaging vanaf 60 jaar uiterlijk op 30 juni 2019 (vanaf 55 jaar in de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017)
- RVA-uitkeringen ontvangen
- Vanaf 01/07/2017:
  - halftijds: € 74,81 tot de wettelijke leeftijd van het rustpensioen
  - 1/5de: € 29,92 tot de wettelijke leeftijd van het rustpensioen
- Vanaf 01/01/2018:
  - halftijds: € 76,04 tot de wettelijke leeftijd van het rustpensioen
  - 1/5de: € 30,41 tot de wettelijke leeftijd van het rustpensioen

## **2. Vakbondsvorming**

De werkgever betaalt het loon en recupereert van het Fonds

## **3. Bevordering van aanwerving & vorming**

Via de vzw EDUCAM.

### **2. Vervanging van C.A.O.:**

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

K.B.: 14/12/2016

B.S.: 03/02/2017

### **3. Duurtijd:**

Vanaf 1 juli 2017 voor onbepaalde duur.

In uitvoering van de artikelen 6 en 19 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 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 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2019.

### **Artikel 4**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2016 betreffende het “Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen”, geregistreerd op 3 november 2016 onder het nummer 135636/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 januari 2017 (Belgisch Staatsblad van 14 februari 2017).

# BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 OKTOBER 2017, GESLOTEN IN HET PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR HET KOETSWERK, BETREFFENDE DE WIJZIGING EN DE COÖRDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

## STATUTEN VAN HET SOCIAAL 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 (Belgisch Staatsblad van 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;
- 3.2. 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 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 7, §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:

- € 11,00 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 5,50 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het bedrag van de vergoeding met 1,65 pct. geïndexeerd en vastgesteld op:

- € 11,18 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 5,59 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;
2. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;
3. op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder één 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 metaalhandel (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:

- € 6,18 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,09 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het bedrag van de vergoeding met 1,65 pct. geïndexeerd en vastgesteld op:

- € 6,28 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,14 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 éézijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, wordt 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 éézijdige 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;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid zich voordoet, in dienst van een in artikel 5 bedoelde werkgever zijn.

§2. Het bedrag van de bij artikel 10 bedoelde aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 2,30 per volledige ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 uitkeringen per week);
- € 1,15 per halve ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 uitkeringen per week).

Vanaf 1 januari 2018 wordt het bedrag van de vergoeding met 1,65 pct. geïndexeerd en vastgesteld op:

- € 2,34 per volledige ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering (naar rata van 6 uitkeringen per week);
- € 1,17 per halve ziekteuitkering 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 zijn 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:

- € 6,18 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,09 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het bedrag van de vergoeding met 1,65 pct. geïndexeerd en vastgesteld op:

- € 6,28 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,14 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 éézijdige 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 éézijdige 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 ziekteuitkering 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 carenztijd 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:

- € 6,18 per volledige ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 3,09 per halve ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het bedrag van de vergoeding met 1,65 pct. geïndexeerd en vastgesteld op:

- € 6,28 per volledige ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 3,14 per halve ziekteuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

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 € 299,22.

Dit bedrag wordt met € 15,09 verhoogd per bijkomend jaar anciënniteit, met een maximum van € 986,97.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het bedrag van de vergoeding met 1,65 pct. geïndexeerd en vastgesteld op € 304,16.

Dit bedrag wordt met € 15,34 verhoogd per bijkomend jaar anciënniteit, met een maximum van € 1.003,26.

## **2.7. Aanvullende vergoeding bij stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag**

### **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 (Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975);

- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsel van 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 van 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 van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel van 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 van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 35, 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 van werkloosheid met bedrijfstoeslag die hun aanvraag tot stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 van werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 en landingsbaan**

### **Artikel 15**

§1. Het fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 74,81 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. 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.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het bedrag van de vergoeding met 1,65 pct. geïndexeerd en vastgesteld op € 76,04.

§2. Vanaf 1 juli 2017 wordt een aanvullende vergoeding bij landingsbaan toegekend aan de oudere werknemers die, uiterlijk op 30 juni 2019, hun prestaties in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met de helft of 1/5de.

Deze vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar of vanaf 55 jaar in de gevallen bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

Het bedrag van de vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 74,81 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met de helft;
- € 29,92 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de.

Vanaf 1 januari 2018 wordt het bedrag van de vergoeding met 1,65 pct. geïndexeerd en vastgesteld op:

- € 76,04 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met de helft;
- € 30,41 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5de.

## **2.9. Syndicale premie**

### **Artikel 16**

§1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste één 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 16, §1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

## **2.10. Betalingsmodaliteiten**

### **Artikel 17**

§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 bij stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage) en 15 (aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking) 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 16 bedoelde vergoeding (syndicale premie) wordt betaald door de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn.

### **Artikel 18**

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 19**

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 20**

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 21**

§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 v.z.w. EDUCAM**

#### **Artikel 22**

§1. In uitvoering van artikel 2 en artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 16 november 2015, geregistreerd onder het nummer 131221/CO/149.02 op 1 februari 2016, 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 33, §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 23**

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 van 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 van werkloosheid met bedrijfstoelage moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

### **Artikel 23 bis**

§1. De bijzondere bijdragen stelsel van werkloosheid met aanvullende vergoedingen oudere werknemers (SWAV), bedoeld in het koninklijk besluit 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 koninklijk besluit 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 24**

§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 bedrijfstoelage een aanvang heeft genomen tussen 1 januari 1993 en 31 december 2017.

§2. De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden tot de op pensioenstelling van de arbeiders.

### **Artikel 25**

De raad van bestuur van het fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 23bis en 24.

### **Artikel 26**

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 27

§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 28

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 29

§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 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 30

§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 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 31**

§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 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:

- tekenen 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 32

Om de financiering van de in de artikelen 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23 en 24, bedoelde voordelen te verzekeren, beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

### Artikel 33

§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 34

§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, 16, 19, 20, 21, 22, 23 en 24.

## **Artikel 35**

§1. Een bijdrage van 2,24 pct. gebaseerd op de laatste bruto bezoldiging aan 108 pct. 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 van werkloosheid met bedrijfstoeslag in de onderneming tot de sectorale leeftijd van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§2. De bijdrage bedoeld onder §1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het brugpensioen 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 36**

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

### **Artikel 37**

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 38**

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 39**

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 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.: 20/12/2016

K.B.: 27/06/2018

B.S.: 27/07/2018

Neerlegging: 22/12/2016

Registratiedatum: 17/01/2017

Registratienummer: 137215/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 27/01/2017

### 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 van C.A.O.:

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

K.B.: 06/11/2016

B.S.: 07/12/2016

### 3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2017 voor onbepaalde duur.

Uitvoering van artikel 33 §2 van de statuten van het “Sociaal Fonds voor de Koetswerk-ondernemingen”, gecoördineerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015.

## 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 Subcomité 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 titel II van de verordening (EEG) nr. 1408/71 van 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 1 januari 2017 de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en haar bijlagen, geregistreerd onder het nummer 130570/CO/149.02, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 november 2016 (Belgisch Staatsblad 7 december 2016) aan te passen aan enerzijds de wettelijke wijzigingen die werden ingevoerd door de wet van 18 december 2015 tot waarborging van de duurzaamheid en het sociale karakter van de aanvullende pensioenen en tot versterking van het aanvullende karakter ten opzichte van de rustpensioenen (hierna “de Wet van 18 december 2015”) en aan de reglementaire wijzigingen anderzijds.

§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 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), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 mei 2004 (Belgisch Staatsblad 16 juni 2004), door de representatieve organisaties van het voormelde Paritair Subcomité aangeduid als Inrichter van onderhavig sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2. Deze aanduiding blijft uiteraard gelden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

## 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 onderhavig 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 onderhavig 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 gepensioneerde verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met hun werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, §1 van deze overeenkomst.

## HOOFDSTUK V - VOORDEEL

### 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 beheerkosten, 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.

## HOOFDSTUK VI - PENSIOENTOEZEGGING: BEHEER EN PENSIOENINSTELLING

### Artikel 6

§1. Het financiële, boekhoudkundig, actuariael en administratief beheer van de pensioentoezegging werd door de Inrichter 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, Galileelaan 5 (hierna genoemd "de pensioeninstelling"), met Sepia als merk- en handelsnaam. De pensioeninstelling opteert ervoor om 50% van haar risico te herverzekeren via K.B.C. Verzekeringen n.v., erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 14, met maatschappelijke zetel te 3000 Leuven, Professor Roger Van Overstraetenplein 2. Gezien binnen de juridische structuur van de pensioeninstelling het mogelijk is dat de Inrichter er voor opteert om één of meerdere deelaspecten van het beheer uit te besteden aan derden, worden de werkzaamheden in het kader van het administratief beheer deels toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

§2. De beheersregels 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 de pensioeninstelling aan de aangeslotenen ter beschikking worden gesteld op hun eenvoudig verzoek.

§3. Er werd binnen de pensioeninstelling (in overeenstemming met artikel 41, §2 van de W.A.P.) een toezichtcomité opgericht dat voor de helft is samengesteld uit werknemersvertegenwoordigers (die het personeel vertegenwoordigen aan wie de onderhavige pensioentoezegging wordt gedaan)

en voor de andere helft uit werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, §1 van deze overeenkomst. Dit toezichtcomité ziet toe de goede uitvoering van het beheer van de pensioentoezegging door de pensioeninstelling en wordt door voormelde jaarlijks in het bezit gesteld van een zogenaamd “transparantieverslag” alvorens de pensioeninstelling dit ter beschikking stelt van de Inrichter van het pensioenstelsel, evenals de verklaring inzake de beleggingsbeginselen (ook genoemd “Statement of Investment Principles”).

§4. Onder de naam “transparantieverslag” stelt de pensioeninstelling of, in voorkomend geval, de derde aan wie een deelaspect van het beheer werd uitbesteed, jaarlijks een verslag op over het door haar gevoerde (deelaspect van het) beheer van de pensioentoezegging. Na raadpleging van het toezichtcomité stelt de pensioeninstelling het transparantieverslag ter beschikking van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen. Het verslag betreft de elementen zoals beschreven in de W.A.P.

§5. De Raad voor aanvullende pensioenen kan de uitvoering van het pensioenstelsel onderzoeken op voorwaarde dat 10 procent van de werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, §1 van deze overeenkomst of van de aangeslotenen zulks vraagt. Indien het rendement ondermaats zou zijn, kan de Raad aanbevelen van pensioeninstelling te veranderen of het beheer geheel of gedeeltelijk uit te besteden aan andere beheerders.

## 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

### Artikel 8

§1. Vanaf 1 januari 2004 wordt een gedeelte van de in artikel 5 van deze overeenkomst bepaalde bijdrage (in overeenstemming met artikel 43 van de W.A.P.) aangewend ter financiering van de solidariteitstoezegging die deel uitmaakt van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Het deel van de globale netto bijdrage dat hiertoe wordt aangewend, is vastgesteld op 0,09 procent.

§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 wordt door de Inrichter 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, Galileelaan 5 (hierna genoemd “de solidariteitsinstelling”). De solidariteitsinstelling opteert ervoor om 50% van haar risico te herverzekeren via K.B.C. Verzekeringen n.v., erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 14, met maatschappelijke zetel te 3000 Leuven, Professor Roger Van Overstraetenplein 2. Gezien binnen de juridische structuur van de solidariteitsinstelling het mogelijk is dat de Inrichter er voor opteert om enig deelaspect van het beheer uit te besteden aan derden, worden de werkzaamheden in het kader van het administratief beheer deels toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

§4. Ook op het gebied van de solidariteitstoezegging zal de solidariteitsinstelling een “transparantieverslag” opstellen betreffende het door haar gevoerde beheer van de solidariteitstoezegging. Na raadpleging van het toezichtcomité zal de solidariteitsinstelling dit transparantieverslag ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen. 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 solidariteitsinstelling op hun eenvoudig verzoek ter beschikking worden gesteld aan de bij onderhavig 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 pensioen- en de solidariteitsinstelling.

§2. Van zodra de pensioeninstelling over definitieve loongegevens beschikt, zal de voorlopige bijdrage worden vergeleken met de effectief verschuldigde bijdrage. Indien de voorlopige bijdrage groter is dan de effectief verschuldigde bijdrage, wordt de reserve die voortvloeit uit het verschil, in mindering gebracht van de eerstvolgende voorschotbijdrage. In het omgekeerde geval, zal het reservetekort ten laste gelegd worden van de Inrichter.

§3. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde R.S.Z. inningstechniek waardoor de Pensioenbijdrage 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 van 2,01 procent weergegeven in artikel 5, §4, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van de Pensioenbijdrage 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 Pensioenbijdrage van 2,38 procent aangegeven moet worden onder bijdragecode 825 type '0'.

## **Artikel 12**

Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen, zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

# **HOOFDSTUK XII - Inwerkingtreding en opzeggingsmogelijkheden**

## **Artikel 13**

§1. De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 (130570/CO/149.02) tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 november 2016 (Belgisch Staatsblad 7 december 2016), wordt vervangen vanaf 1 januari 2017.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 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 Subcomité. Voorafgaandelijk aan de opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst moet het Paritair Subcomité 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  
BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 20 DECEMBER 2016

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 20 DECEMBER 2016

**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. Uitbetaling van de aanvullende pensioenen
8. Modaliteiten voor de uitbetaling
9. Uitbetalingsvorm
10. Verzekeringscombinatie
11. Bijdragen
12. Verworven reserves en verworven prestaties
13. Procedure in geval van uittreding
14. Beëindiging van het pensioenstelsel
15. Financieringsfonds

16. Toezichtcomité
17. Transparantieverlag
18. Jaarlijkse informatie aan de aangeslotenen: de pensioenfiche
19. Wijzigingsrecht
20. Niet-betaling van de premies
21. De bescherming op de persoonlijke levensfeer
22. DB2P
23. Aanvang

## HOOFDSTUK I - VOORWERP

### Artikel 1

§1. Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2. Dit pensioenreglement beoogt het pensioenreglement dat als bijlage opgenomen was bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 aan te passen aan de wettelijke en reglementaire evoluties die sindsdien plaatsgrepen.

§3. Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en de plichten van de Inrichter, de pensioeninstelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Subcomité, de aangeslotenen en hun rechtverkrijgenden. Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de pensioentoezegging 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 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 sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen.

## 2. De pensioentoezegging

De toezegging van een aanvullend pensioen gedaan door de Inrichter aan de aangeslotenen en/of hun rechtverkrijgende(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. De pensioeninstelling onderschrijft op haar beurt een resultaatsverbintenis dat de bijdragen gestort door de Inrichter minimaal zullen worden gekapitaliseerd aan de contractuele interestvoet die voor de bijdragen die worden gestort door de Inrichter vanaf 1 januari 2017 gelijk is aan 0,75%. De verdere modaliteiten van deze resultaatsverbintenis worden geregeld in een afzonderlijke beheersovereenkomst onderschreven door de Inrichter en de pensioeninstelling.

## 3. Het pensioenstelsel

Een collectieve pensioentoezegging.

## 4. 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. De Wet zal in het vervolg van dit pensioenreglement "W.A.P." worden genoemd.

## 5. De Inrichter

Conform artikel 3, §1, 5° van de W.A.P. werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor het koetswerk 149.02, 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.

## 6. 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.

## 7. 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 2.6.

## 8. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter onderhavig 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.

## 9. 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 Subcomité 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 Subcomité voor het koetswerk.

## 10. De pensioeninstelling

Belfius Verzekeringen n.v., afgekort Belins n.v., erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Galileelaan 5 en met Sepia als merk- en handelsnaam.

## 11. 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.

## 12. De verworven reserves

De reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig dit pensioenreglement. Deze reserves zijn gelijk aan:

1. de persoonlijke rekening (nettobijdragen gestort door de Inrichter) plus
2. de prestaties inzake de financiering van het pensioenluik toegewezen in het kader van de solidariteitstoezegging;
3. beiden gekapitaliseerd aan de contractuele intrestvoet onderschreven door de pensioen- en solidariteitsinstelling; plus
4. in voorkomend geval, de deelname in de winst.

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.

### 13. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

### 14. 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.

### 15. 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.

#### 16. De tarieven

De door de pensioeninstelling gebruikte technische grondslagen neergelegd bij de Nationale Bank van België.

#### 17. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum voor dit pensioenreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

#### 18. Het financieringsfonds

Het collectieve tak 21-fonds dat bij de pensioeninstelling in het kader van onderhavig pensioenstelsel wordt gevormd.

#### 19. Het kind

Elk wettig geboren of verwekt kind van de aangeslotene alsook elk erkend natuurlijk kind of elk geadopteerd kind van de aangeslotene evenals elk kind van de echtgeno(o)t(e) of partner van de gehuwde, respectievelijk wettelijk samenwonende aangeslotene dat gedomiciëerd is op het adres van de aangeslotene.

#### 20. Het premievrij contract

Dit is de waarde van het verzekeringscontract waarvoor de aangeslotenen verzekerd blijven zonder enige verdere premiebetaling.

#### 21. Het fonds met aangewezen activa

Dit zijn activa op de balans van de pensioeninstelling die van haar andere activa worden afgezonderd en aldus een fonds met aangewezen activa vormen. De winstdelingsresultaten in dit pensioenstelsel hangen af van de opbrengst van de contracten verbonden aan het fonds met aangewezen activa.

#### 22. De wettelijk samenwonende

De persoon die samen met zijn of haar samenwonende partner een verklaring heeft afgelegd overeenkomstig artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.

#### 23. 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 46/7 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](mailto:helpdesk@sefocam.be).

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

#### 24. De v.z.w. SIGEDIS

SIGEDIS (sociale individuele gegevens) is een dienstverlenende v.z.w. gecreëerd op basis van artikel 12 van het Koninklijk Besluit van 12 juni 2006.

De v.z.w. werd opgericht binnen de context van het Generatiepact en kreeg verschillende opdrachten toegewezen:

- Opdracht in het kader van het verzamelen en controleren van multisectoriële loopbaangegevens.
- Wettelijke opdracht in het kader van de 2e pensioenpijler.
- Opdracht met betrekking tot de identificatie van werknemers in het kader van de R.S.Z. aangiften.
- Wettelijke opdracht tot het archiveren van elektronische arbeidsdocumenten.

#### 25. 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.

De belangrijkste doelstellingen zijn het in staat stellen:

- van de fiscus om de toepassing van de 80 procent regel en het fiscaal plafond beter te controleren;
- van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (F.S.M.A.) om de conformiteit van de pensioenplannen met de sociale regels gemakkelijker te controleren;
- van de R.S.Z. en de R.S.Z.P.P.O. om de bijzondere sociale bijdrage van 8,86 procent en, indien toepasselijk, de bijzonder sociale bijdrage van 1,50 procent (de zogenaamde “Wijninckx bijdrage”) te controleren;
- van de regering om te beschikken over betrouwbare statistieken betreffende de 2e pensioenpijler;
- van Sigedis om de pensioenfiche te kunnen verzenden als een inrichter of een pensioeninstelling dat vragen en hiertoe een overeenkomst sluiten met Sigedis conform art. 26 van de W.A.P.;
- van aangeslotenen om eventuele “slapende” pensioenrechten op te sporen.

De databank brengt verplichtingen met zich mee, zowel voor de Inrichter als voor de pensioen- en solidariteitsinstelling.

## HOOFDSTUK III - AANSLUITING

### Artikel 3

§1. Het pensioenreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2002 met de werkgevers zoals vermeld in 2.6. 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 ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel van 20 december 2016.

§2. Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij onderhavige 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 2.6, blijven of worden niet aangesloten bij de onderhavige 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 2.6, blijven aangesloten bij onderhavige 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 pensioeninstelling, dan zal deze worden geïntegreerd in onderhavig pensioenstelsel. Onderhavig pensioenstelsel voorziet aldus niet in een zogenaamde “onthaalstructuur” 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 de pensioeninstelling overgemaakt. Dit geschiedt minimaal maandelijks.

§3. De Inrichter zal via het intermediair van de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan de pensioeninstelling.

§4. De pensioeninstelling is slechts tot uitvoering van haar verplichtingen gehouden voor zover haar, 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 wist ten voordele van de aangeslotenen een “helpdesk” te organiseren waarbij de coördinatie werd toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM. Deze v.z.w. zal een vraag enkel doorspelen aan de pensioeninstelling indien zij de bewuste vraag niet zelf beantwoorden kan. In uitzonderlijke gevallen, wanneer zulks het proces aanzienlijk kan versnellen en vergemakkelijken, heeft de helpdesk de mogelijkheid de aangeslotene rechtstreeks contact te laten opnemen met de pensioeninstelling.

## 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.

§2. De aangeslotene machtigt de Inrichter de nodige verzekeringen op zijn leven af te sluiten.

§3. De aangeslotene machtigt de Inrichter om via de v.z.w. SEFOCAM aan de pensioeninstelling alle inlichtingen en bewijsstukken over te maken die nodig zijn zodat de pensioeninstelling zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover de rechtverkrijgende(n) kan nakomen zonder uitstel.

§4. De aangeslotene maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over via de v.z.w. SEFOCAM aan de pensioeninstelling zodat deze zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn rechtverkrijgende(n) kan nakomen.

§5. 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 - GEWAARBORGDE PRESTATIES

### Artikel 6

§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 rechtverkrijgende(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. De pensioeninstelling onderschrijft een resultaatsverbintenis dat de bijdragen gestort door de Inrichter minimaal zullen worden gekapitaliseerd aan de contractuele intrestvoet voorzien in de beheersovereenkomst tussen de inrichter en de pensioeninstelling, die voor de bijdragen die worden gestort door de Inrichter vanaf 1 januari 2017 gelijk is aan 0,75%.

§3. Deze oprenting loopt tot op de dag waarop de uitbetaling van het aanvullend pensioen gebeurt.

§4. Bovenvermelde kapitalen worden verhoogd met een winstdeling zoals beschreven in het hierna weergegeven winstdelingsreglement. Deze winstdeling wordt gekoppeld aan de resultaten van het fonds met aangewezen activa bij de pensioeninstelling. De winstdeling wordt jaarlijks toegekend in de vorm van een kapitaalsverhoging en is aldus definitief verworven door de aangeslotenen. Het percentage van jaarlijkse onmiddellijke toekenning wordt bepaald door het toezichtcomité. Enige winstdeling die niet onmiddellijk wordt toegekend aan de contracten, zal worden aangewend ter financiering van een collectief sectoraal winstdelingsfonds.

## **Het winstdelingsreglement van het afgezonderd fonds “Sefocam-Pensioen”:**

De bijdragen worden geïnvesteerd in een fonds met aangewezen activa “Sefocam-Pensioen”, dat hoofdzakelijk is samengesteld uit financiële activa die afkomstig zijn van de EURO-zone. Ieder jaar kan de pensioeninstelling aan de contracten een winstdeelneming toekennen die bepaald wordt in functie van de resultaten van dit fonds met aangewezen activa. Deze winstdeelneming wordt pas toegekend op voorwaarde dat de verrichtingen van het fonds rendabel zijn. De winstdeelneming is gelijk aan een bijkomend rendementspercentage dat toegekend wordt aan de contracten die op 31 december van het afgelopen boekjaar van kracht zijn. Het bijkomend rendementspercentage is gelijk aan het positieve verschil tussen het netto rendementspercentage van het fonds met aangewezen activa en de gewaarborgde rentevoet zoals bepaald in artikel 24, §2 eerste lid van de W.A.P.

Het netto rendementspercentage van het fonds is het in procent uitgedrukte resultaat ten opzichte van de gemiddelde waarde van het fonds in de loop van het afgelopen boekjaar, van 100 procent van de financiële winsten die door het fonds gerealiseerd worden, vrij van financiële lasten, fiscale en parafiscale inhoudingen. De financiële winsten worden bepaald overeenkomstig de evaluatie – en waarderingsregels van de pensioeninstelling. Ten einde de financiële prestaties gerealiseerd door het fonds met aangewezen activa te stabiliseren, kan een quotiteit van de uitzonderlijke opbrengsten (zie hierna) elk jaar een reserve stijven waarop door de Inrichter aanspraak kan gemaakt worden het jaar nadien. Een gedeelte van de uitzonderlijke opbrengsten kan dus van jaar tot jaar overgedragen worden. De uitzonderlijke opbrengsten zijn samengesteld uit de meer- en minwaarden van obligaties en aandelen, de eventuele monetaire aanpassingen op rentedragende activa, alsook de waardeverminderingen of terugnames van waardeverminderingen. De investeringspolitiek van het fonds met aangewezen activa heeft tot doel de veiligheid, het rendement en de liquiditeit van de beleggingen te waarborgen.

## **Statement of investment principles:**

Het hoofddoel van het beleggingsbeleid bestaat erin om, binnen aanvaardbare risicogrenzen, een optimale bijdrage te leveren aan het veiligstellen van de pensioenaanspraken van de aangeslotenen. Door verschillende maatregelen wordt geprobeerd om risico's zo goed mogelijk te beheersen en voldoende rendement te behalen om aan de pensioenverplichtingen te kunnen voldoen.

Het beleggingskader zal volgende richtlijnen respecteren:

### *Richtlijnen inzake asset allocatie*

Het beleggingskader voorziet in onderstaande asset allocatie:

|                                                                       | MIN        | STRATEGISCHE<br>ASSETALLOCATIE | MAX         |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------|-------------|
| <b>Activaklasse obligaties</b>                                        | <b>85%</b> | <b>95%</b>                     | <b>100%</b> |
| Staatsobligaties Eurozone en gelijkwaardig                            | 35%        |                                | 75%         |
| Euro bedrijfsobligaties (minimale rating BBB-)                        | 25%        |                                | 65%         |
| <b>Activaklasse aandelen</b>                                          | <b>0%</b>  | <b>5%</b>                      | <b>15%</b>  |
| EMU aandelen                                                          | 0%         | 5%                             | 15%         |
| <b>Cash, liquiditeitsholdings en andere<br/>geldmarktinstrumenten</b> | <b>0%</b>  | <b>0%</b>                      | <b>20%</b>  |

### *Richtlijnen inzake kwaliteit*

De obligatieportefeuille kan worden belegd in staatsobligaties en bedrijfsobligaties. Het gedeelte Staatsobligaties zal belegd worden in obligaties of andere effecten van schuldvorderingen of gelijkgestelde instrumenten, alle uitgegeven of gewaarborgd door een lidstaat van de Eurozone, door zijn plaatselijke besturen of door internationale publiekrechtelijke instellingen waarin vermelde lidstaten deelnemen. De bedrijfsobligaties dienen te zijn uitgedrukt in EUR en van hoge kwaliteit (Investment Grade) te zijn. In geval van een downgrade wordt een overgangperiode van maximaal 6 maanden toegestaan om de posities aan te passen. Voor de aandelenportefeuille kan enkel worden belegd in EMU beursgenoteerde aandelen.

### *Richtlijnen inzake afgeleide producten*

Het gebruik van afgeleide producten is niet toegestaan.

### *Richtlijnen inzake concentratie*

De concentratielimiet is opgesplitst in een aparte limiet voor corporates en governments. Op basis van de rating wordt op het niveau van de emittent – i.e. de som van de obligaties (notionele waarde) voor een overheid en de som van obligaties (notionele waarde) en aandelen (marktwaaarde) voor een bedrijf – een maximale blootstelling toegestaan van X procent van de portefeuille. Volgende tabel geeft per rating de limiet weer in maximumpercentage:

| CONCENTRATIELIMIET | GOVERNMENT | CORPORATE |
|--------------------|------------|-----------|
| AAA                | 20 %       | 10%       |
| AA                 | 20 %       | 7,5%      |
| België             | 40 %       |           |
| A                  | 10%        | 5%        |
| BBB                | 5%         | 2,5%      |
| Non IG             | 2,5%       | 0%        |
| NR                 | 5%         | 2,5%      |

Opmerking: voor het thuisland België is het dubbele van de concentratielimiet AA toegestaan.

### *Richtlijnen inzake duration*

Het kader beoogt op termijn de duration van de obligatieportefeuille af te stemmen op de duration van de passiva (pensioenverplichtingen), weliswaar rekening houdende met de op dat moment geldende omstandigheden op de financiële markten. De target duration wordt jaarlijks geëvalueerd en eventueel herzien.

### *Richtlijnen inzake ethisch beleggen*

De portefeuille dient rekening te houden met het “Corporate Social Responsibility framework” door investeringen in bedrijven op de “weapons black list” niet toe te laten.

### *Afwijkingen*

Afwijkingen van de voormelde richtlijnen zijn mogelijk teneinde de portefeuille beter af te stemmen op de concrete opportuniteiten van het moment of de portefeuille beter te beschermen in het licht van het marktrisico van het moment. Dit beleggingskader is een richtlijn. Het behoort tot de opdracht van de pensioeninstelling om, in het voordeel van de inrichters en de aangeslotenen het rendement te verhogen of te beveiligen. De pensioeninstelling engageert zich in elk geval om in het belang van de inrichters en de aangeslotenen te handelen en met de nodige waakzaamheid en zorg op te treden teneinde alle mogelijke verliezen te vermijden. Beslissingen inzake afwijkingen zullen door de pensioeninstelling steeds voorafgaandelijk ter advies worden voorgelegd aan het toezichtscomité.

Op elke vergadering van het toezichtcomité wordt het behaalde financiële rendement van de afgelopen periode beoordeeld in het licht van de verplichting van de Inrichter tot het garanderen van de minimum rendementsgarantie zoals voorzien in artikel 24 W.A.P.

## HOOFDSTUK VII - UITBETALING VAN DE AANVULLENDE PENSIOENEN

### Artikel 7

Al de in dit hoofdstuk vermelde formulieren kunnen bekomen worden via de helpdesk van de v.z.w. SEFOCAM, Woluwedal 46/7 te 1200 Brussel, telefoonnummer 00.32.2.761.00.70. of kunnen worden gedownload via de website [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

### Afdeling 1 - Uitbetaling bij pensionering op de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd

#### Artikel 8

§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 de pensioeninstelling op dat moment, gevormd door de kapitalisatie van de in het voordeel van de aangeslotene gestorte bijdragen en de toegekende winstdeling, rekening houdend met de verbruikte sommen. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P.

§3. Uiterlijk drie maanden vóór het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd of wanneer de v.z.w. SEFOCAM in kennis gesteld wordt van de datum van het vervroegd wettelijk rustpensioen, ontvangt de aangeslotene via de v.z.w. SEFOCAM, een schrijven van de Inrichter waarin het bedrag van zijn thans verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden megedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen.

§4. Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene

- in geval van opname van het wettelijk rustpensioen ten vroegste op de wettelijke pensioenleeftijd het aanmeldingsformulier S1 A (wettelijk pensioen); of

- in geval van opname van het vervroegd wettelijk pensioen het aanmeldingsformulier S1 B (vervroegd pensioen);

volledig en correct ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:

- een kopie van de kennisgeving van de beslissing inzake het toekennen van de pensioendatum (uitgereikt door de uitgereikt door de Federale Pensioendienst);
- een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de aangeslotene.

Het aanmeldingsformulier S1 A (wettelijk pensioen) dient daarenboven vergezeld te zijn van de hierna vermelde bijlage:

- een of meerdere attesten welke de activiteit weergeven die de aangeslotene kende tijdens een referentieperiode van 3 jaar voorafgaand aan de wettelijke pensioendatum;
- ofwel een of meerdere tewerkstellingsattesten met vermelding van de begin- en einddatum van de tewerkstelling desgevallend aangevuld met de vermelding van verminderde prestaties als gevolg van de opname van tijdskrediet;
- en/ofwel een werkloosheidsattest met vermelding dat het gaat om een onvrijwillige werkloze die geen werk en/of opleiding wist te weigeren en dat de werkloosheid niet valt binnen het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT);
- en/ofwel een attest uitgaande van de RVA, de werkloosheidsdienst, de VDAB, Actiris of Forem met vermelding dat het een regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) betreft waarbij de aangeslotene gedurende de laatste drie jaren voorafgaand aan de wettelijke pensionering ononderbroken aangepast beschikbaar bleef voor de arbeidsmarkt overeenkomstig artikel 56, §3 van het koninklijk besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering;
- en/ofwel een invaliditeitsattestering met vermelding van de begin- en einddatum van de arbeidsongeschiktheid en of deze het gevolg is van (beroeps)ziekte of van een (arbeids)ongeval.

§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 overgemaakt aan het financieringsfonds. Ook in geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan de pensioeninstelling, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt het voordeel overgemaakt aan het financieringsfonds.

## **Afdeling 2 - Uitbetaling bij stopzetting van elke vorm van toegelaten arbeid in de sector in aanvulling op het pensioen**

### **Artikel 9**

§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 2.6. 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 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.

§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 de pensioeninstelling op dat moment, gevormd door de kapitalisatie van de in het voordeel van de aangeslotene gestorte bijdragen en de toegekende winstdeling, rekening houdend met de verbruikte sommen. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, 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 S1 C volledig en correct ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:

- een kopie van de kennisgeving van de beslissing betreffende het toekennen van de pensioendatum (uitgereikt door de Federale Pensioendienst);
- een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de aangeslotene.
- een tewerkstellingsattest met vermelding van de begin- en einddatum van de tewerkstelling in het kader van de toegelaten arbeid in aanvulling op het pensioen.

§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 overgemaakt aan het financieringsfonds. Ook in geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan de pensioeninstelling, de Inrichter en SEFOCAM vzw, wordt het voordeel overgemaakt aan het financieringsfonds.

### **Afdeling 3 - Uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfstoeslag**

#### **Artikel 10**

§1. Indien de aangeslotene op werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt gesteld, kan hij (in voorkomend geval na verloop van de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding) 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 j 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 vanaf de wettelijke pensioenleeftijd.

§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 de pensioeninstelling op dat moment, gevormd door de kapitalisatie van de in het voordeel van de aangeslotene gestorte bijdragen en de toegekende winstdeling, rekening houdend met de verbruikte sommen. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P. .

§4. De Inrichter informeert maandelijks de v.z.w. SEFOCAM over de nieuwe dossiers werkloosheid met bedrijfstoeslag in haar sector. 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 **S2** volledig en correct ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:

- een kopie van de C4-SWT (C4 voltijds brugpensioen) of de C4ASR-SWT (C4 ASR - voltijds brugpensioen) uitgereikt door de werkgever;
- een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de aangeslotene.

§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 overgemaakt aan het financieringsfonds. Ook in geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan de pensioeninstelling, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt het voordeel overgemaakt aan het financieringsfonds.

## Afdeling 4 - Uitbetaling bij overlijden

### Artikel 11

§1. Indien de aangeslotene overlijdt en mocht het aanvullend pensioen nog niet of onvolledig zijn uitgekeerd, zal het aanvullend pensioen gelijk zijn aan de verworven reserves van de aangeslotene op dat moment, en worden uitgekeerd aan zijn rechtverkrijgende(n), volgens onderstaande volgorde:

1. 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).

2. bij ontstentenis, ten bate van de wettelijk samenwonende partner (in de zin van artikels 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek);

3. bij ontstentenis, ten bate van (een) andere natuurlijke perso(o)n(en) die door de aangeslotene door middel van een aangetekend schrijven kenbaar werd gemaakt aan de pensioeninstelling. Het bewuste aangetekend schrijven dient zowel voor de pensioeninstelling 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. Indien de aangeslotene na deze aanduiding zou huwen of hij samen met zijn/ haar partner een wettelijk samenlevingscontract zou onderschrijven, en er dus een persoon is zoals beschreven in punt 1) hiervoor, wordt deze aanduiding geacht definitief herroepen te zijn;

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 overlijden van één of beide ouders, treden zijn broers of zusters in de plaats van de vooroverleden ouder of ouders;

7. bij ontstentenis aan de andere wettelijke erfgena(a)m(en) en aldus niet aan de nalatenschap van de aangeslotene, met uitzondering van de Staat;

8. bij ontstentenis van de hiervoor vermelde begunstigden wordt het voordeel aan het financieringsfonds gestort.

§2. Het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen 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 het aanvullend pensioen, 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 het voordeel overgemaakt aan het financieringsfonds.

§3. De Inrichter zal, nadat hij 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 rechtverkrijgende(n) oproept tot het vervullen van de nodige formaliteiten met het oog op de uitbetaling van het aanvullend pensioen.

§4. Om een aanvullend pensioen te kunnen ontvangen dient de weduw(e)(naar) of de wettelijk samenwonende partner het aanmeldingsformulier S3 A volledig en correct ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:

- een kopie van de overlijdensakte van de aangeslotene;
- een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de rechtverkrijgende.

§5. Om een aanvullend pensioen te kunnen ontvangen dient/dienen de rechtverkrijgende(n) – andere dan de weduw(e) (naar) of de wettelijk samenwonende partner – het aanmeldingsformulier S3 B volledig ingevuld en voorzien van de hierna vermelde bijlagen over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM:

- een kopie van de overlijdensakte van de aangeslotene;
- een kopie recto/verso van de identiteitskaart van de rechtverkrijgende;
- een kopie van de akte van bekendheid of van de akte van erfopvolging opgesteld door de notaris, of de Federale Overheidsdienst Financiën weliswaar aangevuld met de schriftelijk bevestiging van de notaris dat er geen erfgenenamen hebben verzaakt;
- het bewijs van geblokkeerde bankrekening (enkel in het geval dat de rechtverkrijgende minderjarig is).

§6. Elke rechtverkrijgende dient een aanmeldingsformulier S3 B over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM.

## HOOFDSTUK VIII - MODALITEITEN VAN DE UITBETALING

### Artikel 12

§1. Opdat de pensioeninstelling tot de effectieve betaling van het aanvullend pensioen kan overgaan, dient ze te beschikken over de loongegevens van de ganse aansluitingsduur bij het sectoraal pensioenstelsel.

§2. De aangeslotene, respectievelijk de rechtverkrijgende, zal een voorschot ontvangen binnen de 5 werkdagen nadat de pensioeninstelling de nodige stukken en de keuzemodaliteit van opname, zoals bepaald in respectievelijk artikels 8 tot en met 11 en artikels 13 tot en met 14, heeft ontvangen en dit op basis van de beschikbare loongegevens op het ogenblik van de aanvraag.

§3. Het eventueel resterende saldo van het aanvullend pensioen zal uitbetaald worden in de maand september van het jaar volgend op de datum waarop de aanmelding wist te geschieden.

## HOOFDSTUK IX - UITBETALINGSVORM

### Artikel 13

De aangeslotene of in voorkomend geval diens rechtverkrijgende(n) kan/ kunnen kiezen voor:

1. hetzij een éénmalige uitbetaling in kapitaal,
2. hetzij een omzetting in een jaarlijks levenslange rente.

### Artikel 14

§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 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 VII.

§3. Indien binnen de maand te rekenen vanaf de hiervoor vermelde kennisgeving, geen aanvraag in deze zin door de aangeslotene aan de pensioeninstelling wordt betekend, wordt verondersteld dat hij geopteerd heeft voor de éénmalige kapitaalsuitkering. De rechtverkrijgende(n) van het voordeel 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 X - VERZEKERINGSCOMBINATIE

### Artikel 15

De dekking van de twee risico's, zoals vermeld in artikel 6 hiervoor, wordt tot stand gebracht door het afsluiten van een levensverzekering van het type uitgesteld kapitaal met tegenverzekering van de reserve, welke een kapitaal leven waarborgt dat op de einddatum vervalt enerzijds en een overlijdenskapitaal waarborgt dat bij overlijden van de aangeslotene onmiddellijk betaalbaar is, anderzijds. Het kapitaal overlijden dat door die verzekering gewaarborgd wordt, is gelijk aan de verworven reserves van de aangeslotene opgebouwd op het ogenblik van overlijden.

## HOOFDSTUK XI - BIJDRAGEN

### Artikel 16

§1. Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de voordelen vermeld in artikel 6 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 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§3. De Inrichter zal de netto bijdrage minstens maandelijks aan de pensioeninstelling storten.

§4. De beheerkost van 4,5 procent verschuldigd in uitvoering van artikel 5,§3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 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 20 december 2016 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 Pensioenbijdrage 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 Pensioenbijdrage van 2,38 procent aangegeven moet worden onder bijdragecode 825 type '0'.

## HOOFDSTUK XII - VERWORVEN RESERVES EN VERWORVEN PRESTATIES

### Artikel 17

§1. Overeenkomstig artikel 17 van de W.A.P., moet een aangeslotene minstens gedurende een al dan niet onderbroken periode van één jaar aangesloten geweest zijn bij onderhavig pensioenstelsel, alvorens hij aanspraak kan maken op verworven reserves en verworven prestaties.

§2. Is deze minimaalaansluitingstermijn niet voldaan ten tijde van de uittreding van de aangeslotene, dan worden in voorkomend geval de maanden aansluiting bij onderstaande sociale sectorale pensioenstelsels meegeteld teneinde uit te maken of er al dan niet sprake is van een minimaalaansluitingstermijn van 12 maanden.

Aansluitingen bij:

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03).

§3. Dit heeft tot gevolg voor wat betreft de verworvenheid van de reserves:

- In het geval er sprake is van een totale aansluitingstermijn van minimaal 12 maanden, al dan niet onderbroken, dan worden de latente rechten die de betrokkene bezit – dit wil zeggen de rechten en de reserves die overeenstemmen met een aansluitingstermijn van minder dan 12 maanden – in het kader van de respectievelijke sectorale pensioenstelsels toch verworven voor de aangeslotene. Dit heeft eveneens tot gevolg dat ingeval van herintreding van de aangeslotene in één van de 5 sectorale pensioenstelsels, hij op dat ogenblik reeds beschikt over verworven rechten waardoor er niet wederom aan een minimaalsluitingstermijn van 12 maanden dient te worden voldaan.
- In het geval er geen sprake is van een totale aansluitingstermijn van minimaal 12 maanden, al dan niet onderbroken, dan zal de tot op dit moment gevormde reserve in het financieringsfonds gestort worden. Indien de aangeslotene echter naderhand wederom zou toetreden tot onderhavig pensioenstelsel, dan zal de ten tijde van de uittreding in hoofde van de aangeslotene gevormde reserve uit het financieringsfonds worden gehaald om opnieuw te worden toegewezen aan de bewuste aangeslotene. Indien de aangeslotene opnieuw zou uittreden, dan zal deze procedure worden herhaald indien de totale aansluitingstermijn van de betrokkene de 12 maanden nog steeds niet overschrijdt. De aangeslotene behoudt in voorkomend geval zijn latente rechten en reserves in het kader van de 5 sectorale pensioenstelsels.

§4. Indien de aangeslotene naar aanleiding van de uittreding beschikt over zijn verworven reserves in het kader van onderhavig sectoraal pensioenstelsel, 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, via het intermediair van de v.z.w. SEFOCAM, de pensioeninstelling hiervan elektronisch in kennis. Deze kennisgeving zal minimaal vier maal per jaar gebeuren.

§2. De pensioeninstelling 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 betrokken uittreder.

§3. De betrokken aangeslotene heeft op zijn beurt 30 dagen de tijd (te rekenen vanaf de kennisgeving

door de pensioeninstelling) 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 pensioeninstelling 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 verworven reserves laten bij de pensioeninstelling en via de nieuwe werkgever verder gaan met de premiebetaling;

- enkel indien minstens 42 maanden aangesloten bij één of meerdere van de in artikel 18, §2 opgesomde sociale sectorale pensioenstelsels;
- enkel indien er geen pensioentoezegging bij de nieuwe werkgever bestaat;
- deze premiebetalingen mogen niet meer dan € 1.500 per jaar bedragen (niet geïndexeerd).

Indien de aangeslotene hiervoor wist te opteren, zal de pensioeninstelling hierbij een rechtstreekse relatie aangaan met de nieuwe werkgever van de uitgetreden werknemer.

§4. 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 echter te allen tijde vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in artikel 18, §3 1., 2. of 4. hiervoor.

§5. De pensioeninstelling zal er voor zorgen dat de door de aangeslotene gemaakte keuze binnen de 30 daaropvolgende dagen gerealiseerd 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 rekening houdend met de inventarisgrondslagen die door de pensioeninstelling bij de Autoriteit voor Financiële diensten en markten werden neergelegd.

§6. Wanneer een gewezen aangeslotene wist te opteren 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, die minstens één jaar aangesloten waren bij onderhavig pensioenstelsel, de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.

## HOOFDSTUK XV - FINANCIERINGSFONDS

### Artikel 20

§1. Door de Inrichter wordt overgegaan tot de oprichting van een financieringsfonds. Het financieringsfonds wordt beheerd door de pensioeninstelling als een wiskundige inventarisreserve.

§2. Het fonds wordt gefinancierd door stortingen van de Inrichter, alsook sommen die bij toepassing van artikels 6, 8 §5, 9 §5, 10 §6, 11 §2 en 17 beschikbaar komen.

§3. Ingeval van liquidatie van een werkgever zonder dat die werkgever wordt overgenomen door een andere werkgever zoals bedoeld in artikel 2 6., zullen de gelden van het fonds die proportioneel slaan op de verplichtingen van die bepaalde werkgever, noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Het zal daarentegen onder de aangeslotenen van die bepaalde werkgever worden verdeeld in verhouding met hun wiskundige reserve, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.

§4. Ingeval van stopzetting van onderhavig pensioenplan, zullen de gelden van het fonds in geen geval noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Het 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 - TOEZICHTCOMITÉ

### Artikel 21

§1. In overeenstemming met artikel 41, §2 van de W.A.P., werd er binnen de pensioeninstelling een toezichtcomité opgericht dat voor de helft is samengesteld uit leden die het personeel vertegenwoordigen aan wie de onderhavige pensioentoezegging wordt gedaan en voor de andere helft uit werkgevers.

§2. Dit toezichtcomité ziet toe op de goede uitvoering van de pensioentoezegging door de pensioeninstelling en wordt door voormelde jaarlijks in het bezit gesteld van het transparantieverslag alvorens zij dit ter beschikking stelt aan de Inrichter.

§3. Bovendien beslist het toezichtcomité jaarlijks over het percentage winstdeling gerealiseerd in het fonds met aangewezen activa dat aan de aangeslotene zal toegekend worden.

## HOOFDSTUK XVII - TRANSPARANTIEVERSLAG

### Artikel 22

§1. Onder de naam “transparantieverlag” zal de pensioeninstelling of enig andere derde indien de Inrichter beslist om een deelaspect van het beheer uit te besteden, jaarlijks een verslag opstellen over het door haar gevoerde beheer van de pensioentoezegging en dit – na raadpleging van het toezichtcomité – ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen.

§2. Het verslag betreft 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 XVIII - JAARLIJKSE INFORMATIE AAN DE AANGESLOTENEN: DE PENSIOENFICHE

### Artikel 23

§1. Elk jaar (november – december) verstuurt de pensioeninstelling een pensioenfiche aan elke actieve aangeslotene en elke slapende aangeslotene met verworven reserves, met uitzondering van de rentegenieters en de aangeslotenen die reeds een voorschot op hun aanvullend pensioen wisten te ontvangen zoals bedoeld in artikel 12, §2.

§2 . Deze pensioenfiche is opgesteld conform de bepalingen van artikel 26 van de W.A.P.

§3. De laatst beschikbare pensioenfiche wordt tevens online ter beschikking gesteld aan de aangeslotene en dit in een beveiligde omgeving. De consultatie is enkel mogelijk mits het toekennen van een login op de website van de vzw SEFOCAM: [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

## HOOFDSTUK XIX - WIJZIGINGSRECHT

### Artikel 24

§1. Dit pensioenreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. 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 XX - NIET-BETALING VAN DE PREMIES

### Artikel 25

§1. Alle premies die in uitvoering van onderhavig pensioenreglement (met inbegrip van de beheersovereenkomst zoals afgesloten tussen de pensioeninstelling en de Inrichter ter toelichting van de dienstverlening van de pensioeninstelling) verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter maandelijks voldaan. Zij maken één geheel uit voor alle verzekerde risico's en voor alle aangeslotenen.

§2. Bij niet betaling van de premies door de Inrichter, zal deze door de pensioeninstelling 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 premie 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 premies van de niet-betaling op de hoogte gebracht worden.

§4. Indien de premiebetaling wordt stopgezet voor het geheel van de contracten van onderhavig pensioenstelsel worden die contracten premievrij gemaakt conform artikel 2.20. Zij blijven onderworpen aan dit pensioenreglement en delen verder in de winst. De vordering waarover de pensioeninstelling beschikt wegens het niet betalen van de bijdragen door de Inrichter, verjaren drie jaar na de datum waarop de bijdragen opeisbaar werden.

§5. De contracten kunnen echter worden afgekocht met het doel de afkoopwaarden over te dragen naar een andere pensioeninstelling. Deze beslissing dient echter te worden genomen bij sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. De Inrichter licht de aangeslotenen in over de verandering van

pensioeninstelling en de eventueel daaruit volgende overdracht van de pensioenreserves, na hieromtrent de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (F.S.M.A.) op de hoogte te hebben gebracht.

## HOOFDSTUK XXI - DE BESCHERMING OP DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER

### Artikel 26

§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.

§3. Voor wat betreft de gegevens betreffende de gezondheid en de “gevoelige” gegevens in de zin van de Wet van 8 december 1992 op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer wijzen partijen de categorieën van personen aan die deze gegevens kunnen verwerken, waarbij de hoedanigheid van deze personen ten opzichte van de verwerking van de betrokken gegevens nauwkeurig wordt omschreven. Partijen zullen een lijst van de aldus aangewezen personen ter beschikking houden van de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer en zullen ervoor zorgen dat de aangewezen personen door een wettelijke, statutaire of evenwaardige contractuele bepaling ertoe gehouden zijn het vertrouwelijk karakter van de betrokken gegevens in acht te nemen.

§4. Partijen zullen de nodige middelen aanwenden ter eerbiediging van de onder dit artikel aangegane verbintenissen derwijze dat ieder gebruik voor andere doeleinden of door andere personen dan deze die bevoegd zijn om de gevoelige gegevens en de gegevens betreffende de gezondheid te verwerken, uitgesloten is. Aangezien de inbreuken op de wetgeving ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer eveneens personen kan treffen die geen partij zijn bij de huidige overeenkomst, maar die de aansprakelijkheid van een van de partijen kunnen invoeren, zal de andere partij de aldus aangesproken partij vrijwaren tegen vorderingen gebaseerd op een inbreuk op deze wetgeving.

## HOOFDSTUK XXII - DB2P

### Artikel 27

§1. Het portaal van de Sociale Zekerheid biedt ondernemingen, instellingen en organisaties verschillende beveiligde toepassingen aan waardoor ze bepaalde administratieve verplichtingen op

elektronische wijze kunnen vervullen. Om toegang te krijgen tot de beveiligde diensten, moet de aangevende entiteit beschikken over een beveiligde toegang.

§2. De aangevende entiteiten betrokken bij het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel met name de v.z.w. SEFOCAM, aangeduid door de Inrichter en de pensioeninstelling beschikken over de beveiligde toegang om op een betrouwbare, traceerbare en beveiligde manier hun aangifteverplichtingen inzake de toepassing DB2P binnen het netwerk van de Sociale Zekerheid te verrichten. Volgende hoedanigheden op niveau van de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM worden weerhouden:

- Entiteit: Fonds voor bestaanszekerheid voor het koetswerk
- Juridische vertegenwoordiger van de entiteit: Voorzitter van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het koetswerk
- Verantwoordelijke Toegang Entiteit: Directeur van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het koetswerk
- Lokale Beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen: Coördinator (ad interim) van de v.z.w. SEFOCAM
- Gebruikers voor een welbepaalde applicatie binnen de hoedanigheid worden door de Lokale Beheerder aangegeven
- De rol van Veiligheidscoördinator wordt opgenomen door de Lokale Beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen: Coördinator (ad interim) van de v.z.w. SEFOCAM.

§3 De Inrichter – thans gekend als sectoraal inrichter bij de F.S.M.A – maakt gebruik van zijn recht om de aangifteverplichtingen van de regeling pensioen zelf te voltrekken en machtigt hiervoor zijn Lokale Beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen. Deze Lokale beheerder staat aldus in voor de aangifte van de regeling alsook voor het actueel houden van de gegevens. De aangifte van de regeling laat de pensioeninstelling toe aan te geven dat ze betrokken is bij de uitvoering van de toezegging overeenkomstig de bepalingen weerhouden in collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. De update van de aangifte van de regeling dient te gebeuren binnen de 90 kalenderdagen na de wijziging die een update van de regeling noodzakelijk maakt.

§4. Alle andere aangiften vallen onder de verantwoordelijkheid van de pensioeninstelling en dienen door deze binnen de wettelijke en conventionele termijnen te geschieden.

§5. De pensioeninstelling verleent mandaat aan de Lokale beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen om de aangiftes met betrekking tot de gedefinieerde modellen te consulteren.

## HOOFDSTUK XXIII - AANVANG

### **Artikel 28**

§1. Het pensioenreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 was gevoegd, wordt opgeheven vanaf 1 januari 2017. Dit pensioenreglement vangt aan op 1 januari 2017 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit pensioenreglement is gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§2. Dit pensioenreglement 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 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

BIJLAGE NR. 2  
WIJZIGING EN COORDINATIE VAN HET SOCIAAL  
SECTORAAL PENSIOENSTELSEL  
BIJLAGE BIJ DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 9 OKTOBER 2015

SECTORAAL SOLIDARITEITSREGLEMENT TER UITVOERING VAN ARTIKEL 8  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 20 DECEMBER 2016  
TOT WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

**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. Technische grondslagen
9. Bijdragen
10. Solidariteitsfonds
11. Toezichtcomité
12. Transparantieverslag
13. Informatieverstrekking aan de aangeslotenen
14. Fiscaliteit
15. Wijzigingsrecht
16. Niet-betaling van de bijdragen

17. De bescherming van de persoonlijke levenssfeer
18. DB2P
19. Verplichtingen ten opzichte van de Nationale Bank van België
20. Herstelplan
21. Aanvang

## HOOFDSTUK I - VOORWERP

### Artikel 1

§1. Dit sectoraal solidariteitsreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§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 Subcomité, de aangeslotenen en hun rechtverkrijgenden. 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 9 oktober 2015 aan te passen aan de wettelijke en reglementaire evoluties die sindsdien plaatsgrepen.

§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 176<sup>2</sup>, 4<sup>o</sup>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 rechtverkrijgenden. De solidariteits-toezegging 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 Subcomité 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.

## 4. Het transparantieverslag

Het jaarlijks verslag opgesteld door de solidariteitsinstelling (zie 2.9. hierna) over het door haar gevoerde (deelaspect) van het beheer van de solidariteitstoezegging.

## 5. 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.

## 6. 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.

## 7. 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.

## 8. 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 Subcomité 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

Subcomité voor het koetswerk.

#### 9. De solidariteitsinstelling

De rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging, namelijk Belfius Verzekeringen n.v., afgekort Belins n.v., erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Galilleelaan 5 en met Sepia als merk- en handelsnaam.

#### 10. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

#### 11. Het solidariteitsfonds

Het collectieve fonds dat bij de solidariteitsinstelling in het kader van onderhavige solidariteitstoezegging, alsook van de respectievelijke solidariteitstoezeggingen gedaan in het kader van de sociale sectorale pensioenstelsels van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112), het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04), het Paritair Subcomité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03) en het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01), wordt gevormd en afgescheiden van diens overige activiteiten wordt beheerd.

#### 12. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum of vervalddag van dit solidariteitsreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

#### 13. De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016

De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

#### 14. Het pensioenreglement

Het pensioenreglement vastgesteld in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

#### 15. 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. Deze wet zal in het vervolg van dit solidariteitsreglement "W.A.P." worden genoemd.

#### 16. Het solidariteitsbesluit

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).

## 17. Het financieringsbesluit

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).

## 18. De F.S.M.A.

De Autoriteit voor Financiële Markten en Diensten.

## 19. 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 46/7 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](mailto:helpdesk@sefocam.be).

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website met name [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

## 20. De v.z.w. SIGEDIS

SIGEDIS (sociale individuele gegevens) is een dienstverlenende v.z.w. gecreëerd op basis van artikel 12 van het Koninklijk Besluit van 12 juni 2006.

De v.z.w. werd opgericht binnen de context van het Generatiepact en kreeg verschillende opdrachten toegewezen:

- Opdracht in het kader van het verzamelen en controleren van multisectoriële loopbaangegevens.
- Wettelijke opdracht in het kader van de 2e pensioenpijler.
- Opdracht met betrekking tot de identificatie van werknemers in het kader van de R.S.Z. aangiften.
- Wettelijke opdracht tot het archiveren van elektronische arbeidsdocumenten.

## 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.

De belangrijkste doelstellingen zijn het in staat stellen:

- van de fiscus om de toepassing van de 80 procent regel en het fiscaal plafond beter te controleren;
- van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (F.S.M.A.) om de conformiteit van de pensioenplannen met de sociale regels gemakkelijker te controleren;

- van de R.S.Z. en de R.S.Z.P.P.O. om de bijzondere sociale bijdrage van 8,86 procent en, indien toepasselijk, de bijzondere sociale bijdrage van 1,50 procent (de zogenaamde “Wijninckx bijdrage”) te controleren;
- van de regering om te beschikken over betrouwbare statistieken betreffende de 2e pensioenpijl;
- van Sigedis om de pensioenfiche te kunnen verzenden indien een inrichter of een pensioeninstelling dat vragen en hiertoe een overeenkomst sluiten met Sigedis conform art; 26 van de W.A.P.;
- van aangeslotenen om eventuele “slapende” pensioenrechten op te sporen.

De databank brengt verplichtingen met zich mee, zowel voor de Inrichter als voor de pensioen- en solidariteitsinstelling.

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 ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel van 20 december 2016.

§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 minimaal maandelijks.

§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 – en buiten de gegevens haar meegedeeld in het kader van het pensioenluik – 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 wist ten voordele van de aangeslotenen een “helpdesk” te organiseren waarbij de coördinatie werd toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM. Deze v.z.w. zal een vraag enkel doorspelen aan de solidariteitsinstelling indien zij de bewuste vraag niet zelf beantwoorden kan. In uitzonderlijke gevallen, wanneer dat het proces aanzienlijk kan versnellen en vergemakkelijken, heeft de helpdesk de mogelijkheid de aangeslotene rechtstreeks contact te laten opnemen met de solidariteitsinstelling.

## 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, 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 machtigt de Inrichter de nodige verzekeringen af te sluiten op zijn hoofd.

§3. De aangeslotene machtigt de Inrichter om via de v.z.w. SEFOCAM aan de solidariteitsinstelling alle inlichtingen en bewijsstukken over te maken die nodig zijn zodat de solidariteitsinstelling zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover de rechtverkrijgende(n) kan nakomen zonder uitstel.

§4. De aangeslotene maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over via de v.z.w. SEFOCAM aan de solidariteitsinstelling zodat deze zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn rechtverkrijgende(n) kan nakomen.

§5. 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 - Premievrijstelling 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 worden toegekend aan de individuele pensioenreserve van de bewuste aangeslotene.

§3. De toepassing van de premievrijstelling geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

## **Afdeling 2 - Premievrijstelling 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 Kruispuntbank 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 toegekend aan de individuele pensioenreserve van de bewuste aangeslotene.

§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 rechtverkrijgende(n) zoals aangeduid in het pensioenluik een vergoeding toegekend onder de vorm van een renteuitkering, echter op voorwaarde dat ofwel:

- 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 20 december 2016;
- 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 renteuitkering bedraagt € 2.000,00 bruto (winstdeling inbegrepen). Dit kapitaal zal worden gebezigd ter vestiging van een niet-geïndexeerde levenslange rente op het hoofd van de rechtverkrijgende(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, evenals 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**

§1. De uitkeringen van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8 van het solidariteitsreglement, worden na elke ontlading naar de solidariteitsinstelling gestort op de binnen deze instelling beheerde individuele polissen in kwestie.

§2. Bij de toekenning wordt er rekening gehouden met een kapitalisatie van de solidariteitsprestaties aan de contractuele intrestvoet die voor de solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8 van het solidariteitsreglement vanaf 1 januari 2017 gelijk is aan 0,75%, waarbij er wordt vanuit gegaan dat alle solidariteitsprestaties uit de beschouwde periode zouden betaald zijn op 1 juli van het desbetreffende dienstjaar.

#### **Artikel 11**

Wist 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 rechtverkrijgende(n) het voorschot op het aanvullend pensioen uitgekeerd te krijgen, dan zullen de solidariteitsprestaties zoals bedoeld in artikel 7 of 8 waarop betrokkene recht heeft, worden verwerkt in het saldo dat hem in het kader van het pensioenluik zal worden toegekend.

### **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 rechtverkrijgende(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 - TECHNISCHE GRONDSLAGEN

### Artikel 13

§1. Voor de dekking van de solidariteitsprestaties zoals vermeld in artikels 7 en 8 hiervoor, sluit de Inrichter een verzekeringsovereenkomst af met de solidariteitsinstelling. De solidariteitsinstelling onderschrijft ter zake een resultaatsverbintenis.

§2. De solidariteitstoezegging wordt gefinancierd overeenkomstig de tarifieringsregels die door de solidariteitsinstelling gebruikt wordt voor de bewuste risico's, rekening houdende met de verplichtingen ter zake voorzien in het Financieringsbesluit.

### Artikel 14

Ter dekking van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in:

- artikel 7 en 8 wordt telkens een tijdelijke verzekering van een jaar onderschreven in hoofde van elke aangeslotene;
- artikel 9 wordt een tijdelijke overlijdensverzekering onderschreven waarbij de solidariteitsinstelling op het hoofd van elke aangeslotene een vestigingskapitaal ter financiering van een rente uitkering ingeval van een eventueel vroegtijdig overlijden verzekert.

## HOOFDSTUK IX – BIJDRAGEN

### Artikel 15

§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, §5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§3. De Inrichter zal de globale bijdrage per maand aan de solidariteitsinstelling storten.

## HOOFDSTUK X - SOLIDARITEITSFONDS

### Artikel 16

§1. In de schoot van de solidariteitsinstelling wordt een solidariteitsfonds ingericht, genaamd het SEFOCAM Solidariteitsfonds.

§2. De bijdragen voor de solidariteitstoezegging alsook de bijdragen gestort door de respectievelijke Inrichters van de solidariteitstoezeggingen gedaan in het kader van de sectorale pensioenstelsels van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (P.C. 112), het Paritair Subcomité voor de metaalhandel

(P.S.C. 149.04), het Paritair Subcomité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03), alsook deze van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01), worden gestort in dit solidariteitsfonds.

§3. Het solidariteitsfonds wordt door de solidariteitsinstelling afzonderlijk van haar overige activiteiten beheerd als een wiskundige inventarisreserve.

§4. De solidariteitsinstelling verbindt er zich toe om bovenop de tariefgrondslagen, de gerealiseerde winst afkomstig uit de verzekeringen en de beleggingen in bepaalde hiervoor aangewezen activa, integraal als winstdeling te verdelen en toe te kennen. Deze activa worden van de andere activa van de solidariteitsinstelling afgezonderd en vormen bijgevolg een fonds met aangewezen activa. Echter zal het rendement van het fonds maar toegekend worden indien de verrichtingen van het fonds rendabel zijn.

§5. Er wordt een inventaris bijgehouden die alle bestanddelen van het vermogen van het fonds bevat. Deze inventaris wordt opgemaakt voor elke dag waarop een wijziging van de samenstelling van het fonds plaatsheeft. Daarenboven werd er het hierna weergegeven winstdelingsreglement opgesteld.

### **Winstdelingreglement van het afgezonderd fonds “Sefocam-Solidariteit”:**

De bijdragen worden geïnvesteerd in een fonds met aangewezen activa “Sefocam-Solidariteit” dat hoofdzakelijk is samengesteld uit financiële activa die afkomstig zijn van de EURO-zone.

Afhankelijk van de resultaten van dit fonds met aangewezen activa, zal de solidariteitsinstelling jaarlijks de eventuele winst, integraal verdelen. Anders dan bij het pensioenstelsel bestaan er binnen het solidariteitsstelsel geen individuele verworven reserves. Een eventueel positief resultaat binnen een bepaald boekjaar kan dan ook niet aan de individuele contracten worden toegekend. De verplichting tot integrale winstverdeling houdt in het kader van het solidariteitsstelsel bijgevolg in dat het resultaat integraal binnen het solidariteitsstelsel blijft en wordt besteed aan de financiering van de verplichtingen ervan.

Deze winstdeelneming wordt pas toegekend op voorwaarde dat de verrichtingen van het fonds rendabel zijn.

Teneinde de financiële prestaties gerealiseerd door het fonds met aangewezen activa te stabiliseren, kan een quotiteit van de uitzonderlijke opbrengsten (zie hierna) elk jaar een reserve stijven waarop door de Inrichter aanspraak kan gemaakt worden het jaar nadien. Een gedeelte van de uitzonderlijke opbrengsten kan dus van jaar tot jaar overgedragen worden. De uitzonderlijke opbrengsten zijn samengesteld uit de meer- en minwaarden van obligaties en aandelen, de eventuele monetaire aanpassingen op rentedragende activa, alsook de waardeverminderingen of terugnames van waardeverminderingen.

De investeringspolitiek van het fonds met aangewezen activa heeft tot doel de veiligheid, het rendement en de liquiditeit van de beleggingen te waarborgen. Hierbij wordt rekening gehouden met een oordeelkundige diversificatie en spreiding van de beleggingen.

§6. De solidariteitsinstelling stelt een financieel jaarverslag op dat toelaat na te gaan of het gedeelte van de aan de overeenkomsten toegekende winsten en de uitgevoerde beleggingen aan de bepalingen van het winstdelingsreglement beantwoorden. Dit verslag wordt ter beschikking gesteld van het toezichtcomité.

§7. Het solidariteitsfonds kan slechts worden gedebiteerd door betaling van verzekeringspremies die de betrokken risico's dekken en van de kosten verbonden aan deze solidariteitstoezeggingen.

§8. Ingeval van liquidatie van een werkgever, zullen de gelden van het solidariteitsfonds die proportioneel slaan op de verplichtingen van die bepaalde werkgever, noch geheel noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Deze gelden zullen daarentegen worden aangewend ter financiering van de solidariteitsprestaties ten gunste van de overige aangesloten.

§9. Ingeval van stopzetting van deze solidariteitstoezegging, dan zullen de na afhandeling van de lopende schadegevallen nog in het solidariteitsfonds aanwezige gelden niet worden teruggestort aan de Inrichter. Deze gelden zullen daarentegen worden overgedragen naar het financieringsfonds dat door de Inrichter wordt aangehouden in het kader van het pensioenstelsel.

§10. Ingeval van stopzetting van het sectoraal pensioenplan, zullen de gelden van het fonds in geen geval noch volledig noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Het zal daarentegen onder alle aangesloten die minstens één jaar aangesloten waren bij het sectoraal pensioenstelsel, beschouwd op het moment van de stopzetting ervan, worden verdeeld in verhouding met de verworven reserve waarover de betrokkenen beschikken in het kader van het pensioenstelsel, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.

§11. Geen enkele vergoeding of verlies van winstdelingen zal ten laste worden gelegd van de aangesloten of van de op het ogenblik van de overdracht verworven reserves worden afgetrokken.

## HOOFDSTUK XI - TOEZICHTCOMITÉ

### Artikel 17

§1. Er werd binnen de solidariteitsinstelling een toezichtcomité opgericht 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.

§2. Dit toezichtcomité ziet toe op de goede uitvoering van de solidariteitstoezegging door de solidariteitsinstelling en wordt door laatstgenoemde voorafgaandelijk geraadpleegd over:

- 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.

## HOOFDSTUK XII - TRANSPARANTIEVERSLAG

### Artikel 18

§1. Onder de naam “transparantieverlag” zal de solidariteitsinstelling jaarlijks een verslag opstellen over het door haar gevoerde (deelaspect) van het beheer van de solidariteitstoezegging en dit – na raadpleging van het toezichtcomité – ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen.

§2. Het verslag betreft de volgende elementen:

- de financieringswijze van de solidariteitstoezegging 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 XIII - INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE AANGESLOTENEN

### Artikel 19

§1. De solidariteitsinstelling zal ten minste één maal per jaar aan de aangeslotenen meedelen op welke solidariteitsprestaties zij voor wat betreft het bewuste verzekeringsjaar recht hadden.

§2. Deze gegevens worden geïncorporeerd op de pensioenfiche die de pensioeninstelling (die tevens de solidariteitsinstelling is) jaarlijks – in uitvoering van artikel 23 van het pensioenreglement – aan de aangeslotenen dient te bezorgen.

§3. 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.

§4. De laatst beschikbare pensioenfiche – welke tevens melding maakt van de solidariteitsprestaties – wordt tevens online ter beschikking gesteld aan de aangeslotene en dit in een beveiligde omgeving. Deze consultatie kan enkel plaatsgrijpen na het toekennen van een login op de website van de v.z.w. SEFOCAM: [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

§5. De tekst van dit solidariteitsreglement zal door de Inrichter ter beschikking worden gesteld aan de aangeslotenen op diens eenvoudig verzoek.

## HOOFDSTUK XIV - FISCALITEIT

### Artikel 20

Deze solidariteitstoezegging wordt door de solidariteitsinstelling op een gedifferentieerde wijze beheerd zodat voor elke aangeslotene of diens rechtverkrijgende(n) de toepassing van het specifieke regime inzake inkomstenbelastingen en met het zegel gelijkgestelde taksen gewaarborgd is, zowel inzake de behandeling van de bijdragen als van de prestaties.

## HOOFDSTUK XV - WIJZIGINGSRECHT

### Artikel 21

§1. Dit solidariteitsreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel 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 XVI - NIET-BETALING VAN DE BIJDAGEN

### Artikel 22

§1. Alle bijdragen die in uitvoering van onderhavig solidariteitsreglement (met inbegrip van de beheersovereenkomst zoals afgesloten tussen de solidariteitsinstelling en de Inrichter ter toelichting van de dienstverlening van de solidariteitsinstelling) verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter voldaan op de gestelde vervaldagen. Zij maken één geheel uit voor alle verzekerde risico's en voor alle aangeslotenen.

§2. Bij niet betaling van bijdragen door de Inrichter, zal deze door de solidariteitsinstelling 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 XVII - DE BESCHERMING VAN DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER

### **Artikel 23**

§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.

§3. Voor wat betreft de gegevens betreffende de gezondheid en de “gevoelige” gegevens in de zin van de Wet van 8 december 1992 op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, wijzen partijen de categorieën van personen aan die deze gegevens kunnen verwerken, waarbij de hoedanigheid van deze personen ten opzichte van de verwerking van de betrokken gegevens nauwkeurig wordt omschreven. Partijen zullen een lijst van de aldus aangewezen personen ter beschikking houden van de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer en zullen ervoor zorgen dat de aangewezen personen door een wettelijke, statutaire of evenwaardige contractuele bepaling ertoe gehouden zijn het vertrouwelijk karakter van de betrokken gegevens in acht te nemen.

§4. Partijen zullen de nodige middelen aanwenden ter eerbiediging van de onder dit artikel aangegane verbintenissen derwijze dat ieder gebruik voor andere doeleinden of door andere personen dan deze die bevoegd zijn om de gevoelige gegevens en de gegevens betreffende de gezondheid te verwerken, uitgesloten is. Aangezien de inbreuken op de wetgeving ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer eveneens personen kan treffen die geen partij zijn bij de huidige overeenkomst, maar die de aansprakelijkheid van een van de partijen kunnen invoeren, zal de andere partij de aldus aangesproken partij vrijwaren tegen vorderingen gebaseerd op een inbreuk op deze wetgeving.

## HOOFDSTUK XVIII - DB2P

### Artikel 24

§1. Het portaal van de Sociale Zekerheid biedt ondernemingen, instellingen en organisaties verschillende beveiligde toepassingen aan waardoor ze bepaalde administratieve verplichtingen op elektronische wijze kunnen vervullen. Om toegang te krijgen tot de beveiligde diensten, moet de aangevende entiteit beschikken over een beveiligde toegang.

§2. De aangevende entiteiten betrokken bij het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel met name de v.z.w. SEFOCAM, aangeduid door de Inrichter en de solidariteitsinstelling beschikken over de beveiligde toegang om op een betrouwbare, traceerbare en beveiligde manier hun aangifteverplichtingen inzake de toepassing DB2P binnen het netwerk van de Sociale Zekerheid te verrichten. Volgende hoedanigheden op niveau van de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM worden weerhouden:

- Entiteit: Fonds voor bestaanszekerheid voor het koetswerk
- Juridische vertegenwoordiger van de entiteit: Voorzitter van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het koetswerk
- Verantwoordelijke Toegang Entiteit: Directeur van het Fonds voor bestaanszekerheid voor het koetswerk
- Lokale beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen: Coördinator (ad interim) van de v.z.w. SEFOCAM
- Gebruikers voor een welbepaalde applicatie binnen de hoedanigheid worden door de Lokale Beheerder aangegeven
- De rol van Veiligheidscoördinator wordt opgenomen door de Lokale Beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen: Coördinator (ad interim) van de v.z.w. SEFOCAM

§3 De Inrichter – thans gekend als sectoraal inrichter bij de F.S.M.A – maakt gebruik van zijn recht om de aangifteverplichtingen van de regeling solidariteit zelf te voltrekken en machtigt hiervoor zijn Lokale Beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen. Deze Lokale Beheerder staat aldus in voor de aangifte van de regeling alsook voor het actueel houden van de gegevens. De aangifte van de regeling laat de solidariteitsinstelling toe aan te geven dat ze betrokken is bij de uitvoering van de toezeggingen overeenkomstig de bepalingen weerhouden in collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. De update van de aangifte van de regeling dient te gebeuren binnen de 90 kalenderdagen na de wijziging die een update van de regeling noodzakelijk maakt.

§4. Alle andere aangiften vallen onder de verantwoordelijkheid van de solidariteitsinstelling en dienen door deze binnen de wettelijke en conventionele termijnen te geschieden.

§5. De solidariteitsinstelling verleent mandaat aan de Lokale beheerder voor de hoedanigheid Beheerder aanvullende pensioenen om de aangiftes met betrekking tot de gedefinieerde modellen te consulteren.

## HOOFDSTUK XIX - VERPLICHTINGEN TEN OPZICHTE VAN DE NATIONALE BANK VAN BELGIË

### **Artikel 25**

§1. De solidariteitsinstelling stelt op het einde van ieder boekjaar een resultatenrekening op, evenals een balans met activa en passiva van het solidariteitsfonds en zendt die stukken binnen de maand na hun goedkeuring aan de Nationale Bank van België.

§2. De activa van het solidariteitsfonds moeten worden belegd en geëvalueerd overeenkomstig de regels van toepassing op de dekkingswaarden van de voorzorgsinstellingen in uitvoering van de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen. Een gedetailleerde staat van die waarden zal samen met de balans vermeld in het eerste lid, worden toegezonden aan de Nationale Bank van België.

§3. De solidariteitsinstelling duidt een actuaris aan die voldoet aan de voorwaarden vastgelegd in het K.B. van 22 november 1994 houdende uitvoering van artikel 40bis van de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen met betrekking tot het bepalen van de voorwaarden waaraan actuarissen moeten voldoen.

§4. De aangeduide actuaris brengt jaarlijks advies uit over de financiering evenals over de resultatenrekening en de balans zoals bedoeld in het eerste lid. Dat advies bevat ook zijn oordeel over de toeslagen. Het advies wordt toegezonden aan het toezichtcomité.

## HOOFDSTUK XX - HERSTELPLAN

### **Artikel 26**

§1. Ingeval van een tekort moet de Inrichter een plan aan de F.S.M.A. voorleggen waarin hij de maatregelen preciseert om het evenwicht te herstellen. Deze maatregelen kunnen bijvoorbeeld een bijkomende storting inhouden of een verlaging van de prestaties.

§2. Dit herstelplan dient aan de F.S.M.A. te worden opgestuurd binnen de door haar gestelde termijn.

§3. Indien uit het daaropvolgende jaarlijkse advies van de aangewezen actuaris blijkt dat dit herstelplan niet geleid heeft tot het financieel evenwicht van het solidariteitsfonds, dan zal de Inrichter een nieuw herstelplan voorstellen. Ook het nieuwe herstelplan zal aan de F.S.M.A. worden opgestuurd binnen de door haar gestelde termijn.

§4. Indien uit het daaropvolgende jaarlijkse advies van de aangewezen actuaire blijkt dat ook het nieuwe herstelplan niet geleid heeft tot het financieel evenwicht van het solidariteitsfonds, dan zal de Inrichter aan de F.S.M.A. verzoeken om een herstelplan op te leggen.

§5. Ingeval van een eventuele vereffening van het solidariteitsfonds zijn de modaliteiten van het laatste lid van artikel 16 van dit solidariteitsreglement van toepassing.

## HOOFDSTUK XXI - AANVANG

### **Artikel 27**

§1. Het solidariteitsreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 09 oktober 2015 was gevoegd wordt opgeheven vanaf 1 januari 2017. Dit solidariteitsreglement vangt aan 1 januari 2017 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Haar bestaan is echter gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§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 20 december 2016 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

# 700 SOCIALE PROGRAMMATIE

700 Nationaal akkoord 2017-2018



C.A.O.: 27/06/2017

K.B: 11/01/2018

B.S.: 31/01/2018

Neerlegging: 04/07/2017

Registratiedatum: 26/07/2017

Registratienummer: 140574/CO/149.2

Publicatie van registratie in B.S.: 23/08/2017

## 1. Inhoud:

1. Toepassingsgebied
2. Kader
3. Inkomenszekerheid
  - 3.1. Verhoging van de lonen
  - 3.2. Ondernemingsenveloppe
  - 3.3. Sociaal fonds
  - 3.4. Eindejaarspremie
4. Vorming en opleiding
  - 4.1. Bedrijfsopleidingsplannen
  - 4.2. Werkgroep "vorming"
  - 4.3. Initiatieven voor instroom
5. Werkbaar werk
6. Arbeidstijd en flexibiliteit
  - 6.1. Tewerkstellingsbevorderende maatregel
  - 6.2. Flexibiliteit
  - 6.3. Loopbaansparen
7. Eengemaakt werknemersstatuut
  - 7.1. Inzetbaarheidsverhogende maatregelen
  - 7.2. Inventaris van loon- en arbeidsvoorwaarden
8. Loopbaanplanning
  - 8.1. Tijkrediet en loopbaanvermindering
  - 8.2. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage
9. Inspraak en overleg
  - 9.1. Werknemersvertegenwoordiging
  - 9.2. Vakbondsvorming
10. Technische aanpassingen
  - 10.1. Loopbaan- en anciënniteitsverlof voor deeltijdse werknemers
  - 10.2. Geboorteverlof
  - 10.3. Werkgroep
11. Sociale vrede en duurtijd van het akkoord
  - 11.1. Sociale vrede
  - 11.2. Duur

## HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

### Artikel 1 – Toepassingsgebied

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 – KADER

### Artikel 2 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met inachtnaam van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst nr. 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018.

### 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.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlage.

## HOOFDSTUK III – INKOMENSZEKERHEID

### Artikel 4 – Verhoging van de lonen

§1. Op 1 juli 2017 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 1,1 pct.

§2. Op 1 juli 2017 worden ook alle effectieve brutolonen met 1,1 pct. verhoogd, behalve voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.

§3. Indien geen ondernemingsoverleg over de enveloppe wordt opgestart of indien het overleg tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders vanaf 1 juli 2017 verhoogd met 1,1 pct.

## **Artikel 5 – Ondernemingsenveloppe**

§1. De ondernemingen kunnen op 1 juli 2017 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1 pct. van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een recurrente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Onder “loonmassa” wordt begrepen: de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (sociale zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

§2. Voor ondernemingen met vakbondsafvaardiging verloopt de procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het recurrent budget in 2 stappen:

a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan over een bedrijfseigen besteding van de enveloppe.

In ondernemingen met meerdere zetels wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden;

b) Indien besloten wordt tot een ondernemingsoverleg over de besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 30 september 2017 leiden tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. In de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt dezelfde procedure gevolgd. Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet de collectieve arbeidsovereenkomst worden ondertekend tussen de werkgever en alle in het paritair subcomité vertegenwoordigde vakbonden.

### *Opmerking*

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130563/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (Belgisch Staatsblad van 14 september 2016), zal in die zin worden aangepast vanaf 1 juli 2017, en dit voor onbepaalde duur.

## **Artikel 6 – Fonds van bestaanszekerheid (FBZ)**

§1. De oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5de of de helft omwille van opname van een landingsbaan tijdens de periode vanaf 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019 openen het recht op een aanvullende vergoeding betaald door het FBZ.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar of vanaf 55 jaar, in de gevallen bepaald in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

Het bedrag van deze vergoeding wordt vastgesteld:

- op € 29,92 per maand voor een vermindering met 1/5de;
- op € 74,81 per maand voor een vermindering met 1/2 (halftijds).

§2. Vanaf 1 januari 2018 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2016 en op 1 februari 2017 (de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

Door deze berekening, met name 0,27 pct. op 1 februari 2016 en 1,38 pct. op 1 februari 2017, worden de aanvullende vergoedingen met 1,65 pct. geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2018 als volgt verhoogd:

- aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 11,18 per werkloosheidsuitkering en € 5,59 per halve werkloosheidsuitkering;
- aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid: € 6,28 per werkloosheidsuitkering en € 3,14 per halve werkloosheidsuitkering;
- aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid voor oudere werklozen: € 6,28 per werkloosheidsuitkering en € 3,14 per halve werkloosheidsuitkering;
- aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid: € 2,34 per RIZIV-uitkering en € 1,17 per halve RIZIV-uitkering;
- aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid voor oudere zieken: € 6,28 per RIZIVuitkering en € 3,14 per halve RIZIV-uitkering;
- aanvullende vergoeding bij sluiting: € 304,16 + € 15,34/jaar met een maximum van € 1.003,26;
- aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 76,04/maand;
- aanvullende vergoeding bij een landingsbaan: € 30,41/maand tot een vermindering met 1/5de en € 76,04/maand voor een vermindering met 1/2.

### *Opmerking*

De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2016 inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 135636/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 januari 2017 (Belgisch Staatsblad van 14 februari 2017), zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

## **Artikel 7 – Eindejaarspremie**

Bij elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die plaatsvindt vanaf 1 juli 2017, heeft de werknemer recht heeft op een eindejaarspremie, berekend in verhouding tot de prestaties geleverd tijdens de referentieperiode.

In afwijking van vorige alinea, bestaat het pro ratarecht niet in geval van ontslag om dringende reden of opzegging door een werknemer met minder dan 3 jaar anciënniteit.

### *Opmerking*

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de eindejaarspremie van 28 maart 2014, geregistreerd onder het nummer 121743/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 6 februari 2015), zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

## **HOOFDSTUK IV – VORMING EN OPLEIDING**

### **Artikel 8 – Bedrijfsopleidingsplannen**

Om een kwaliteitsvol overleg over de bedrijfsopleidingsplannen te verzekeren, dienen de besprekingen op ondernemingsvlak, zoals bepaald in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2015 inzake vorming en opleiding, vóór 15 november van het voorgaande kalenderjaar te worden aangevat.

### **Artikel 9 – Werkgroep “vorming”**

De sociale partners verbinden zich ertoe om tegen 31 oktober 2017, vorming in een werkgroep met EDUCAM te bespreken.

De werkgroep zal onder andere volgende thema's behandelen: het groeipad, de omschrijving van vorming, afdwingbaarheid van het opleidingsCV, nieuwe leervormen en opleidingsbehoeften (mentorschap, HEV, ...), vereenvoudiging van het opleidingsplan, incentives voor bepaalde doelgroepen en knelpuntopleidingen, mogelijkheid voor werkgevers met personeel om deel te nemen aan vorming, begeleidende maatregelen door EDUCAM, ...

Als gevolg van deze besprekingen zal een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten tegen 30 november 2017.

### **Artikel 10 – Initiatieven voor instroom**

De sociale partners menen dat de intrede van nieuwe werknemers in de sector een belangrijke uitdaging is, zowel voor de ondernemingen als voor de sector.

De sociale partners spreken daarom af om tegen 31 december 2017 concrete initiatieven voor instroom uit te werken, om vanaf 1 januari 2018 te worden ingevoerd.

### *Opmerking*

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 16 november 2015, geregistreerd onder het nummer 131221/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 november 2016 (Belgisch Staatsblad van 22 december 2016), zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

## **HOOFDSTUK V – WERKBAAR WERK**

### **Artikel 11 – Uitwerking sectoraal model werkbaar werk**

De sociale partners verbinden zich ertoe de inspanningen om een sectoraal model van werkbaar werk te ontwikkelen verder te zetten.

Hiertoe wordt een werkgroep “werkbaar werk” opgericht die tegen 31 december 2017 onder andere volgende thema’s zal bespreken: initiatieven om de tewerkstelling van oudere werknemers en het evenwicht tussen beroeps- en privéleven te verzekeren, loopbaan- en opleidingsadvies, aangepast of ander werk, analyse van afwezigheden, ...

## **HOOFDSTUK VI – ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**

### **Artikel 12 - Tewerkstellingsbevorderende maatregel**

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen.

Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

### **Artikel 13 - Flexibiliteit**

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst flexibiliteit komt tot 30 juni 2019 overeen met de wettelijke regeling van artikel 20bis, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

### *Opmerking*

De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130566/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juli 2016 (Belgisch Staatsblad van 19 september 2016), wordt in die zin aangepast en verlengd vanaf 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019.

### **Artikel 14 - Vrijwillige overuren**

§1. Mits vóór 30 juni 2019 een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle

vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, kan voor een periode die loopt tot maximum 31 december 2019 het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 100 uur tot maximum 130 uur per kalenderjaar.

§2. De in uitvoering van §1 gesloten ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité.

§3. De toepassing van de mogelijkheid om de vrijwillige overuren te verhogen op ondernemingsvlak zal het voorwerp zijn van een sectorale evaluatie tegen 30 juni 2018.

### **Artikel 15 – Loopbaansparen**

Sociale partners komen overeen om de interprofessionele besprekingen over het loopbaansparen van nabij op te volgen.

## **HOOFDSTUK VII – EÉNGEMAAKT WERKNEMERSSTATUUT**

### **Artikel 16 - Inzetbaarheidsverhogende maatregelen**

Rekening houdend met artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten engageren partijen zich om inzetbaarheidsverhogende maatregelen uit te werken in een werkgroep tegen 31 december 2018.

### **Artikel 17 - Inventaris van loon- en arbeidsvoorwaarden**

§1. Partijen engageren zich om de werkzaamheden inzake het opmaken van een inventaris van de loon- en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden van ondernemingen die behoren tot het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

§2. In het kader van de mogelijke hertekening van het paritair landschap wordt ook een vergelijkende studie gemaakt tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en deze van de paritaire (sub)comités 112, 149.01, 149.03 en 149.04.

## **HOOFDSTUK VIII – LOOPBAANPLANNING**

### **Artikel 18 – Tijdskrediet en loopbaanvermindering**

§1. Voor de periode van 1 juli 2017 tot 30 juni 2019 kan het recht op halftijds/voltdijs tijdskrediet met motief tot 24 maanden, zoals voorzien in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 51 maanden voor het tijdskrediet met motief zorg, overeenkomstig artikel 4, §1, a), b) en c) van de

collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juli 2012, en tot 36 maanden voor het tijdskrediet met motief opleiding, overeenkomstig artikel 4, §2 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2017-2018 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

### *Opmerking*

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 131263/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard op 13 februari 2017 (Belgisch Staatsblad van 3 maart 2017), zal met ingang van 1 juli 2017 in die zin worden aangepast.

## **Artikel 19 – Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)**

### **§1. SWT op 58 jaar (of 59 jaar) na 40 jaar loopbaan**

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. 124 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

### **§2. SWT op 58 jaar (of 59 jaar) na 35 jaar loopbaan in zwaar beroep**

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. 122 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen, en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

### **§3. SWT op 58 jaar (of 59 jaar) na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid**

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. 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die,

op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

#### §4. SWT op 58 jaar (of 59 jaar) na 33 jaar loopbaan in een zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen, en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

#### §5. Aangepaste beschikbaarheid

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn in de zin van het artikel 22, §3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van 3 mei 2007.

#### *Opmerking*

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

#### §6. Aanvullende vergoeding

De betaling van de aanvullende vergoedingen en de werkgeversbijdragen voor de regelingen inzake stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals opgenomen in de §§1 tot en met 4 van dit artikel, wordt volledig ten laste genomen door het fonds voor bestaanszekerheid.

De betaling van de aanvullende vergoeding en de werkgeversbijdrage voor de regeling inzake stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf 60 jaar na 40 jaar loopbaan wordt volledig ten laste genomen door het fonds voor bestaanszekerheid.

#### *Opmerking*

De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2016 inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 135636/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 januari 2017 (Belgisch Staatsblad van 14 februari 2017) zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK IX – INSPRAAK EN OVERLEG

### **Artikel 20 – Werknemersvertegenwoordiging**

Voor de duur van het akkoord 2017-2018 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 16 van het nationaal akkoord 2015-2016 (130424/CO/149.02), verlengd.

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het paritair subcomité samengeroepen op initiatief van de voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet-eerbiedigen van de procedure wordt gelijkgesteld met een kennelijk onredelijk ontslag en in dat geval is de werkgever aan de betrokken werknemersafgevaardigde een schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon verschuldigd.

### **Artikel 21 – Vakbondsvorming**

De termijn waarbinnen de meest representatieve organisaties hun aanvraag van toegestane afwezigheid voor het volgen van vakbondsvorming moeten indienen bij de werkgever wordt verlaagd van 3 weken naar 2 weken.

#### *Opmerking*

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake vakbondsvorming, geregistreerd onder het nummer 104913/CO/149.02, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 17 januari 2012), wordt in die zin gewijzigd, en dit voor onbepaalde duur.

## HOOFDSTUK X – TECHNISCHE AANPASSINGEN

### **Artikel 22 – Loopbaan- en anciënniteitsverlof voor deeltijdse werknemers**

Vanaf 1 januari 2018 kunnen deeltijdse arbeiders hun recht op loopbaan- en anciënniteitsverlof slechts uitoefenen in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.

Commentaar:

In tussentijd blijven de bepalingen die in de ondernemingen van toepassing zijn en die stroken met de sectorale akkoorden van toepassing.

#### *Opmerking*

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2011 betreffende het anciënniteitsverlof, geregistreerd onder het nummer 106626/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij

koninklijk besluit van 9 januari 2013 (Belgisch Staatsblad van 8 mei 2013), en de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 betreffende het loopbaanverlof, geregistreerd onder het nummer 130564/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (Belgisch Staatsblad van 23 september 2016), zullen vanaf 1 januari 2018 in deze zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

### **Artikel 23 – Geboorteverlof**

In overeenstemming met artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978, zoals gewijzigd door de wet van 13 april 2011 (Belgisch Staatsblad van 10 mei 2011), wordt in alle collectieve arbeidsovereenkomsten het begrip “vaderschapsverlof” vervangen door “geboorteverlof”.

#### *Opmerking*

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2014 inzake de eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 121743/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 6 februari 2015), zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

### **Artikel 24 – Werkgroep**

Een werkgroep zal nagaan welke andere technische aanpassingen/actualisaties in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten nodig zijn.

## **HOOFDSTUK XI - SOCIALE VREDE EN DUUR VAN HET AKKOORD**

### **Artikel 25 – 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 26 – Duur**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018, tenzij anders bepaald.

§2. De artikelen 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 koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

§3. De artikelen 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 koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 27 JUNI 2017, GESLOTEN IN HET PARITAIR SUBCOMITÉ  
VOOR HET KOETSWERK, BETREFFENDE HET NATIONAAL  
AKKOORD 2017-2018  
PREMIES VLAAMSE GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk 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 herstructurering.

# 800

## BIJLAGEN

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



# 810 MINIMUMUURLONEN

1 februari 2012: index +3,27%

| CATEGORIEËN                                                             | SPANNING | 38 U/W  | 38,5 U/W* | 39 U/W* | 40 U/W* |
|-------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|---------|---------|
| A.1. Hulpwerkman                                                        | 100      | € 11,44 | € 11,33   | € 11,19 | € 10,97 |
| A.2. Hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de onderneming)          | 105      | € 12,01 | € 11,90   | € 11,75 | € 11,52 |
| B.1. Ge oefende hulpwerkman                                             | 111,5    | € 12,76 | € 12,63   | € 12,48 | € 12,23 |
| B.2. Ge oefende hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de categorie) | 116,5    | € 13,33 | € 13,20   | € 13,04 | € 12,78 |
| C. Geschoolde werkman 2e klasse                                         | 122,5    | € 14,01 | € 13,88   | € 13,71 | € 13,44 |
| D. Geschoolde werkman 1e klasse                                         | 130      | € 14,87 | € 14,73   | € 14,55 | € 14,26 |
| E. Werkman buiten categorie                                             | 140      | € 16,02 | € 15,86   | € 15,67 | € 15,36 |

\*40u./w., 39u./w. en 38,5u./w. slechts mogelijk mits compensatiedagen.

1 februari 2013: 2,08% index

| CATEGORIEËN                                                             | SPANNING | 38 U/W  | 38,5 U/W* | 39 U/W* | 40 U/W* |
|-------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|---------|---------|
| A.1. Hulpwerkman                                                        | 100      | € 11,68 | € 11,57   | € 11,42 | € 11,20 |
| A.2. Hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de onderneming)          | 105      | € 12,26 | € 12,15   | € 11,99 | € 11,76 |
| B.1. Ge oefende hulpwerkman                                             | 111,5    | € 13,02 | € 12,90   | € 12,73 | € 12,49 |
| B.2. Ge oefende hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de categorie) | 116,5    | € 13,61 | € 13,48   | € 13,30 | € 13,05 |
| C. Geschoolde werkman 2e klasse                                         | 122,5    | € 14,31 | € 14,17   | € 13,99 | € 13,72 |
| D. Geschoolde werkman 1e klasse                                         | 130      | € 15,18 | € 15,04   | € 14,85 | € 14,56 |
| E. Werkman buiten categorie                                             | 140      | € 16,35 | € 16,20   | € 15,99 | € 15,68 |

\*40u./w., 39u./w. en 38,5u./w. slechts mogelijk mits compensatiedagen.

1 februari 2016: index +0,27%

| CATEGORIEËN                                                            | SPANNING | 38 U/W  | 38,5 U/W* | 39 U/W* | 40 U/W* |
|------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|---------|---------|
| A.1. Hulpwerkman                                                       | 100      | € 11,89 | € 11,78   | € 11,63 | € 11,41 |
| A.2. Hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de onderneming)         | 105      | € 12,48 | € 12,37   | € 12,21 | € 11,98 |
| B.1. Geoefende hulpwerkman                                             | 111,5    | € 13,26 | € 13,13   | € 12,97 | € 12,72 |
| B.2. Geoefende hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de categorie) | 116,5    | € 13,85 | € 13,72   | € 13,55 | € 13,29 |
| C. Geschoolde werkman 2e klasse                                        | 122,5    | € 14,57 | € 14,43   | € 14,25 | € 13,98 |
| D. Geschoolde werkman 1e klasse                                        | 130      | € 15,46 | € 15,31   | € 15,12 | € 14,83 |
| E. Werkman buiten categorie                                            | 140      | € 16,65 | € 16,49   | € 16,28 | € 15,97 |

\*40u./w., 39uh./w. en 38,5u./w. slechts mogelijk mits compensatiedagen.

1 februari 2017: index +1,38%

| CATEGORIEËN                                                            | SPANNING | 38 U/W  | 38,5 U/W* | 39 U/W* | 40 U/W* |
|------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|---------|---------|
| A.1. Hulpwerkman                                                       | 100      | € 12,05 | € 11,94   | € 11,79 | € 11,57 |
| A.2. Hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de onderneming)         | 105      | € 12,65 | € 12,54   | € 12,38 | € 12,15 |
| B.1. Geoefende hulpwerkman                                             | 111,5    | € 13,44 | € 13,31   | € 13,15 | € 12,90 |
| B.2. Geoefende hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de categorie) | 116,5    | € 14,04 | € 13,91   | € 13,74 | € 13,48 |
| C. Geschoolde werkman 2e klasse                                        | 122,5    | € 14,76 | € 14,63   | € 14,44 | € 14,17 |
| D. Geschoolde werkman 1e klasse                                        | 130      | € 15,67 | € 15,52   | € 15,33 | € 15,04 |
| E. Werkman buiten categorie                                            | 140      | € 16,87 | € 16,72   | € 16,51 | € 16,20 |

\*40u./w., 39uh./w. en 38,5u./w. slechts mogelijk mits compensatiedagen.

1 juli 2017: sectoraal akkoord 2017-2018 +1,10%

| CATEGORIEËN                                                             | SPANNING | 38 U/W  | 38,5 U/W* | 39 U/W* | 40 U/W* |
|-------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|---------|---------|
| A.1. Hulpwerkman                                                        | 100      | € 12,18 | € 12,07   | € 11,92 | € 11,70 |
| A.2. Hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de onderneming)          | 105      | € 12,79 | € 12,67   | € 12,52 | € 12,29 |
| B.1. Ge oefende hulpwerkman                                             | 111,5    | € 13,58 | € 13,46   | € 13,29 | € 13,05 |
| B.2. Ge oefende hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de categorie) | 116,5    | € 14,19 | € 14,06   | € 13,89 | € 13,63 |
| C. Geschoolde werkman 2e klasse                                         | 122,5    | € 14,92 | € 14,79   | € 14,60 | € 14,33 |
| D. Geschoolde werkman 1e klasse                                         | 130      | € 15,83 | € 15,69   | € 15,50 | € 15,21 |
| E. Werkman buiten categorie                                             | 140      | € 17,05 | € 16,90   | € 16,69 | € 16,38 |

\*40u./w., 39uh./w. en 38,5u./w. slechts mogelijk mits compensatiedagen.

1 februari 2018: index +1,84%

| CATEGORIEËN                                                             | SPANNING | 38 U/W  | 38,5 U/W* | 39 U/W* | 40 U/W* |
|-------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|---------|---------|
| A.1. Hulpwerkman                                                        | 100      | € 12,40 | € 12,29   | € 12,14 | € 11,92 |
| A.2. Hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de onderneming)          | 105      | € 13,02 | € 12,90   | € 12,75 | € 12,52 |
| B.1. Ge oefende hulpwerkman                                             | 111,5    | € 13,83 | € 13,70   | € 13,54 | € 13,29 |
| B.2. Ge oefende hulpwerkman<br>(6 maanden anciënniteit in de categorie) | 116,5    | € 14,45 | € 14,32   | € 14,14 | € 13,89 |
| C. Geschoolde werkman 2e klasse                                         | 122,5    | € 15,19 | € 15,06   | € 14,87 | € 14,60 |
| D. Geschoolde werkman 1e klasse                                         | 130      | € 16,12 | € 15,98   | € 15,78 | € 15,50 |
| E. Werkman buiten categorie                                             | 140      | € 17,36 | € 17,21   | € 17,00 | € 16,69 |

\*40u./w., 39uh./w. en 38,5u./w. slechts mogelijk mits compensatiedagen.

# 820a

## TABEL VERVOERKOSTEN – OPENBAAR VERVOER

Werkgeversbijdrage in het woonwerkverkeer voor openbaar vervoer vanaf 1 februari 2012 tot en met 31 december 2018.

| AANTAL<br>KM | WEKELIJKSE<br>BIJDRAGE | MAANDELIJKSE<br>BIJDRAGE | AANTAL<br>KM | WEKELIJKSE<br>BIJDRAGE | MAANDELIJKSE<br>BIJDRAGE |
|--------------|------------------------|--------------------------|--------------|------------------------|--------------------------|
| 1            | 5,50                   | 18,30                    | 24           | 17,90                  | 59,00                    |
| 2            | 6,10                   | 20,50                    | 25           | 18,40                  | 62,00                    |
| 3            | 6,70                   | 22,30                    | 26           | 19,10                  | 63,00                    |
| 4            | 7,30                   | 24,40                    | 27           | 19,50                  | 65,00                    |
| 5            | 7,90                   | 26,00                    | 28           | 19,90                  | 67,00                    |
| 6            | 8,40                   | 28,00                    | 29           | 20,60                  | 68,00                    |
| 7            | 8,90                   | 30,00                    | 30           | 21,00                  | 70,00                    |
| 8            | 9,40                   | 31,00                    | 31-33        | 21,80                  | 73,00                    |
| 9            | 9,90                   | 33,00                    | 34-36        | 23,30                  | 78,00                    |
| 10           | 10,40                  | 35,00                    | 37-39        | 24,40                  | 82,00                    |
| 11           | 11,00                  | 37,00                    | 40-42        | 26,00                  | 87,00                    |
| 12           | 11,50                  | 38,50                    | 43-45        | 27,50                  | 91,00                    |
| 13           | 12,10                  | 40,00                    | 46-48        | 29,00                  | 96,00                    |
| 14           | 12,60                  | 42,00                    | 49-51        | 30,00                  | 101,00                   |
| 15           | 13,10                  | 43,50                    | 52-54        | 31,50                  | 104,00                   |
| 16           | 13,60                  | 45,00                    | 55-57        | 32,00                  | 107,00                   |
| 17           | 14,10                  | 47,50                    | 58-60        | 33,50                  | 111,00                   |
| 18           | 14,60                  | 49,00                    | 61-65        | 34,50                  | 115,00                   |
| 19           | 15,30                  | 51,00                    | 66-70        | 36,00                  | 120,00                   |
| 20           | 15,80                  | 53,00                    | 71-75        | 38,00                  | 126,00                   |
| 21           | 16,30                  | 54,00                    | 76-80        | 40,00                  | 132,00                   |
| 22           | 16,80                  | 56,00                    | 81-85        | 41,50                  | 137,00                   |
| 23           | 17,40                  | 58,00                    | 86-90        | 43,00                  | 143,00                   |

| AANTAL<br>KM | WEKELIJKSE<br>BIJDRAGE | MAANDELIJKSE<br>BIJDRAGE | AANTAL<br>KM | WEKELIJKSE<br>BIJDRAGE | MAANDELIJKSE<br>BIJDRAGE |
|--------------|------------------------|--------------------------|--------------|------------------------|--------------------------|
| 91-95        | 44,50                  | 148,00                   | 146-150      | 63,00                  | 211,00                   |
| 96-100       | 46,00                  | 153,00                   | 151-155      | 64,00                  | 214,00                   |
| 101-105      | 48,00                  | 160,00                   | 156-160      | 66,00                  | 220,00                   |
| 106-110      | 49,50                  | 165,00                   | 161-165      | 67,00                  | 225,00                   |
| 111-115      | 51,00                  | 171,00                   | 166-170      | 69,00                  | 231,00                   |
| 116-120      | 53,00                  | 177,00                   | 171-175      | 71,00                  | 236,00                   |
| 121-125      | 54,00                  | 181,00                   | 176-180      | 73,00                  | 242,00                   |
| 126-130      | 56,00                  | 187,00                   | 181-185      | 74,00                  | 246,00                   |
| 131-135      | 58,00                  | 192,00                   | 186-190      | 76,00                  | 253,00                   |
| 136-140      | 59,00                  | 198,00                   | 191-195      | 78,00                  | 258,00                   |
| 141-145      | 61,00                  | 203,00                   | 196-200      | 79,00                  | 264,00                   |

Vanaf 1 februari 2016

| TARIEF-<br>ASTAND<br>IN KM | BIJDRAGE<br>PER DAG<br>(5D./ WEEK) | TARIEF-<br>ASTAND<br>IN KM | BIJDRAGE<br>PER DAG<br>(5D./ WEEK) | TARIEF-<br>ASTAND IN<br>KM | BIJDRAGE<br>PER DAG<br>(5D./ WEEK) |
|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| 1                          | 0,98                               | 24                         | 3,21                               | 91-95                      | 8,42                               |
| 2                          | 1,09                               | 25                         | 3,28                               | 96-100                     | 8,64                               |
| 3                          | 1,21                               | 26                         | 3,41                               | 101-105                    | 8,95                               |
| 4                          | 1,31                               | 27                         | 3,47                               | 106-110                    | 9,31                               |
| 5                          | 1,41                               | 28                         | 3,53                               | 111-115                    | 9,65                               |
| 6                          | 1,50                               | 29                         | 3,67                               | 116-120                    | 10,00                              |
| 7                          | 1,56                               | 30                         | 3,74                               | 121-125                    | 10,22                              |
| 8                          | 1,66                               | 31-33                      | 3,91                               | 126-130                    | 10,55                              |
| 9                          | 1,75                               | 34-36                      | 4,22                               | 131-135                    | 10,90                              |
| 10                         | 1,84                               | 37-39                      | 4,48                               | 136-140                    | 11,12                              |
| 11                         | 1,95                               | 40-42                      | 4,78                               | 141-145                    | 11,60                              |
| 12                         | 2,04                               | 43-45                      | 5,04                               | 146-150                    | 12,03                              |
| 13                         | 2,13                               | 46-48                      | 5,36                               | 151-155                    | 12,03                              |
| 14                         | 2,23                               | 49-51                      | 5,61                               | 156-160                    | 12,48                              |
| 15                         | 2,32                               | 52-54                      | 5,79                               | 161-165                    | 12,72                              |
| 16                         | 2,42                               | 55-57                      | 6,01                               | 166-170                    | 12,94                              |
| 17                         | 2,51                               | 58-60                      | 6,26                               | 171-175                    | 13,40                              |
| 18                         | 2,61                               | 61-65                      | 6,48                               | 176-180                    | 13,62                              |
| 19                         | 2,73                               | 66-70                      | 6,81                               | 181-185                    | 14,09                              |
| 20                         | 2,83                               | 71-75                      | 7,03                               | 186-190                    | 14,31                              |
| 21                         | 2,91                               | 76-80                      | 7,49                               | 191-195                    | 14,53                              |
| 22                         | 3,01                               | 81-85                      | 7,72                               | 196-200                    | 15,00                              |
| 23                         | 3,11                               | 86-90                      | 8,05                               |                            |                                    |

Vanaf 1 februari 2017

| TARIEF-<br>ASTAND<br>IN KM | BIJDRAGE<br>PER DAG<br>(5D./ WEEK) | TARIEF-<br>ASTAND<br>IN KM | BIJDRAGE<br>PER DAG<br>(5D./ WEEK) | TARIEF-<br>ASTAND IN<br>KM | BIJDRAGE<br>PER DAG<br>(5D./ WEEK) |
|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| 1                          | 1,01                               | 24                         | 3,32                               | 91-95                      | 8,70                               |
| 2                          | 1,13                               | 25                         | 3,39                               | 96-100                     | 8,93                               |
| 3                          | 1,25                               | 26                         | 3,53                               | 101-105                    | 9,25                               |
| 4                          | 1,35                               | 27                         | 3,59                               | 106-110                    | 9,62                               |
| 5                          | 1,46                               | 28                         | 3,65                               | 111-115                    | 9,98                               |
| 6                          | 1,55                               | 29                         | 3,79                               | 116-120                    | 10,34                              |
| 7                          | 1,61                               | 30                         | 3,87                               | 121-125                    | 10,57                              |
| 8                          | 1,72                               | 31-33                      | 4,04                               | 126-130                    | 10,91                              |
| 9                          | 1,81                               | 34-36                      | 4,36                               | 131-135                    | 11,27                              |
| 10                         | 1,90                               | 37-39                      | 4,63                               | 136-140                    | 11,50                              |
| 11                         | 2,02                               | 40-42                      | 4,94                               | 141-145                    | 11,99                              |
| 12                         | 2,11                               | 43-45                      | 5,21                               | 146-150                    | 12,44                              |
| 13                         | 2,20                               | 46-48                      | 5,54                               | 151-155                    | 12,44                              |
| 14                         | 2,31                               | 49-51                      | 5,80                               | 156-160                    | 12,90                              |
| 15                         | 2,40                               | 52-54                      | 5,99                               | 161-165                    | 13,15                              |
| 16                         | 2,50                               | 55-57                      | 6,21                               | 166-170                    | 13,38                              |
| 17                         | 2,59                               | 58-60                      | 6,47                               | 171-175                    | 13,85                              |
| 18                         | 2,70                               | 61-65                      | 6,70                               | 176-180                    | 14,08                              |
| 19                         | 2,82                               | 66-70                      | 7,04                               | 181-185                    | 14,57                              |
| 20                         | 2,93                               | 71-75                      | 7,27                               | 186-190                    | 14,79                              |
| 21                         | 3,01                               | 76-80                      | 7,74                               | 191-195                    | 15,02                              |
| 22                         | 3,11                               | 81-85                      | 7,98                               | 196-200                    | 15,51                              |
| 23                         | 3,22                               | 86-90                      | 8,32                               |                            |                                    |

Vanaf 1 februari 2018

| TARIEF-<br>ASTAND<br>IN KM | BIJDRAGE<br>PER DAG<br>(5D./ WEEK) | TARIEF-<br>ASTAND<br>IN KM | BIJDRAGE<br>PER DAG<br>(5D./ WEEK) | TARIEF-<br>ASTAND IN<br>KM | BIJDRAGE<br>PER DAG<br>(5D./ WEEK) |
|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------------|
| 1                          | 1,04                               | 24                         | 3,40                               | 91-95                      | 8,92                               |
| 2                          | 1,16                               | 25                         | 3,47                               | 96-100                     | 9,15                               |
| 3                          | 1,28                               | 26                         | 3,62                               | 101-105                    | 9,48                               |
| 4                          | 1,38                               | 27                         | 3,68                               | 106-110                    | 9,86                               |
| 5                          | 1,50                               | 28                         | 3,74                               | 111-115                    | 10,23                              |
| 6                          | 1,59                               | 29                         | 3,88                               | 116-120                    | 10,60                              |
| 7                          | 1,65                               | 30                         | 3,97                               | 121-125                    | 10,83                              |
| 8                          | 1,76                               | 31-33                      | 4,14                               | 126-130                    | 11,18                              |
| 9                          | 1,86                               | 34-36                      | 4,47                               | 131-135                    | 11,55                              |
| 10                         | 1,95                               | 37-39                      | 4,75                               | 136-140                    | 11,79                              |
| 11                         | 2,07                               | 40-42                      | 5,06                               | 141-145                    | 12,29                              |
| 12                         | 2,16                               | 43-45                      | 5,34                               | 146-150                    | 12,75                              |
| 13                         | 2,25                               | 46-48                      | 5,68                               | 151-155                    | 12,75                              |
| 14                         | 2,37                               | 49-51                      | 5,94                               | 156-160                    | 13,22                              |
| 15                         | 2,46                               | 52-54                      | 6,14                               | 161-165                    | 13,48                              |
| 16                         | 2,56                               | 55-57                      | 6,36                               | 166-170                    | 13,71                              |
| 17                         | 2,65                               | 58-60                      | 6,63                               | 171-175                    | 14,19                              |
| 18                         | 2,77                               | 61-65                      | 6,87                               | 176-180                    | 14,43                              |
| 19                         | 2,89                               | 66-70                      | 7,22                               | 181-185                    | 14,93                              |
| 20                         | 3,00                               | 71-75                      | 7,45                               | 186-190                    | 15,16                              |
| 21                         | 3,08                               | 76-80                      | 7,93                               | 191-195                    | 15,39                              |
| 22                         | 3,19                               | 81-85                      | 8,18                               | 196-200                    | 15,90                              |
| 23                         | 3,30                               | 86-90                      | 8,53                               |                            |                                    |