

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019

NATIONAAL AKKOORD 2019-2020

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

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 de terugwinning van lompén.

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

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2. – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen voor de periode 2019-2020 (BS 24 april 2019).

Art. 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

Art. 4. – Loonsverhoging

§1. Vanaf 1 juli 2019 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 1,1%.

§2. Vanaf 1 juli 2019 worden tevens ook alle effectieve bruto-uurlonen verhoogd met 1,1%.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 12 oktober 2017, geregistreerd onder het nummer 142.806/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 februari 2018 (BS 7 maart 2018) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 juli 2019, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 5. – Sociaal Fonds

§ 1. Vanaf 1 januari 2019 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid, ten laste van het Fonds, verhoogd met 0,5 € per dag. Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2019 5,5 € per werkloosheidsdag.

§ 2. Vanaf 1 januari 2020 worden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid, ten laste van het Fonds, verhoogd met 0,5 € per dag. Hierdoor bedragen deze aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2020 6 € per werkloosheidsdag.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie Statuten Sociaal fonds van 12 oktober 2017 geregistreerd onder het nummer 142.805/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (BS 13 juli 2018) zal vanaf 1 januari 2019 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Vervoerskosten

Vanaf 1 juli 2019 wordt de fietsvergoeding verhoogd van 1,20 € tot 1,40 € per effectieve gewerkte dag.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 12 oktober 2017 geregistreerd onder het nummer 142.804/CO/142.02 en

algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 juni 2018 (BS 25 juni 2018) za vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 7. – Algemene bepalingen

De sociale partners engageren zich om in de looptijd van de cao een visie te ontwikkelen rond vorming, opleiding en werkbaar werk. Dit zou kunnen inhouden dat het opleidingsaanbod wordt verruimd door contacten te leggen met opleidingsinstellingen. De sociale partners willen ook maatregelen voorstellen en uitwerken rond werkbaar werk.

De sociale partners engageren zich om de trekkingsrechten binnen het kader van de bijdragen voor risicogroepen en permanente vorming binnen het FBZ te herbekijken.

HOOFDSTUK V. – Werkzekerheid

Art. 8. – Tewerkstellingsverbintenissen

Een werkgever die van plan is om over te gaan tot afdanking(en) om economische of technische redenen moet de voorziene meldings- en overlegprocedures respecteren zoals voorzien bij wet en bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 09.03.1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12.09.1972.

Uitsluitend in de ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie aanwezig is moet de werkgever die wenst over te gaan tot afdanking(en) om economische of technische redenen voorafgaandelijk volgende gegevens verstrekken aan regionale vakbonden :

- De reden ;
- Het aantal betrokken arbeiders ;
- De lijst van de afdelingen en arbeidsposten die zullen getroffen worden ;
- De datum van de voorziene afdanking(en).

Deze gegevens dienen minstens één maand voor

de datum van de voorziene afdanking(en) verstrekt te worden.

Vooraleer een definitieve beslissing te nemen moet de werkgever overleg plegen met de regionale vakbonden. Hierbij zullen alle maatregelen onderzocht worden om afdankingen te voorkomen.

Ingeval van betwisting aangaande de naleving van de in dit artikel vermelde bepalingen wordt, op vraag van de vakbond, de voorzitter van het Paritair Subcomité met een onderzoek belast. Indien hij vaststelt dat de werkgever tot de afdanking is overgegaan in strijd met deze bepalingen dan heeft de ontslagen werknemer recht op een éénmalige forfaitaire schadevergoeding van 1250 €.

Dezelfde forfaitaire vergoeding moet bovendien gestort worden aan het "Sociaal Fonds voor de lompenbedrijven".

HOOFDSTUK VI. – Loopbaanplanning

Art. 9. – Tijdskrediet en landingsbanen

§1. Vanaf 1 september 2019 wordt het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet voor zorgmotief op 51 maand gebracht. Het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet met motief opleiding wordt op 36 maand gebracht.

§2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en wordt de leeftijd op 57 gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep en dit tot en met 31 december 2020.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017 inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, geregistreerd onder het nummer 140.623/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 december 2017 zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2019, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 10. – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 2019-2020

§1. In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 134 en 135 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode 2019-2020 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 40 jaar loopbaan.

§2. In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en 131 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode 2019-2020 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar in een regeling van nachtarbeid zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

§3. In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en 131 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode 2019-2020 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 33 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

§4. In toepassing van artikel 3 § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode 2019-2020 een stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 35 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

§ 5. In toepassing van artikel 3 § 6 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 133 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019 wordt voor de periode 2019-2020 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingevoerd voor

de werklieden met ernstige lichamelijke problemen die 58 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben.

§6. De betaling van de aanvullende vergoeding en de wekgeversbijdrage voor de regeling inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals opgenomen in §1 tot §5 van dit artikel wordt volledig ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid.

§7. In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kunnen de arbeiders op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Opmerking

In die zin zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage worden opgemaakt, met ingang van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Art. 11. – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 2021

§1. In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 141 en 142 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode gaande van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 40 jaar loopbaan.

§2. In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 138 en 139 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode gaande van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar in een regeling van nachtarbeid zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46.

§3. In toepassing van artikel 3 § 1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en

de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 138 en 139 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode gaande van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 33 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

§4. In toepassing van artikel 3 § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt voor de periode gaande van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021, een stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage ingevoerd voor arbeiders vanaf 59 jaar na 35 jaar loopbaan mits zwaar beroep.

§5. De betaling van de aanvullende vergoeding en de wekgeversbijdrage voor de regeling inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage, zoals opgenomen in §1 tot §4 van dit artikel wordt volledig ten laste genomen door het Fonds voor bestaanszekerheid.

§6. In toepassing van artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kunnen de arbeiders op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn.

Opmerking

In die zin zal een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage worden opgemaakt, met ingang van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021, met uitzondering van §6 dat in voege zal blijven tot 31 december 2022.

HOOFDSTUK VII – Anciënniteitsdag

Art. 12.

§1. Vanaf 1 juli 2019 wordt aan de arbeiders met ten minste 10 jaar anciënniteit in dezelfde onderneming, per kalenderjaar, één bezoldigde dag afwezigheid toegekend.

Vanaf 1 juli 2019 wordt aan de arbeiders met ten minste 15 jaar anciënniteit in dezelfde onderneming, per kalenderjaar, een tweede bezoldigde dag afwezigheid toegekend.

Vanaf 1 juli 2019 wordt aan de arbeiders met ten minste 20 jaar anciënniteit in dezelfde onderneming, per kalenderjaar, een derde bezoldigde dag afwezigheid toegekend.

§2. De werkgever kan de kost verhalen op het Sociaal Fonds.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie Statuten Sociaal fonds van 12 oktober 2017 geregistreerd onder het nummer 142.805/CO/142.02 – en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (BS 13 juli 2018) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VIII – Sociale vrede en duurtijd akkoord

Art. 13. – 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.

Art. 14. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompen en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van lompen en aan de ondertekenende organisaties.

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE
TERUGWINNING VAN LOMPEN**

**BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD
2019-2020**

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Sub-Comité voor de terugwinning van lomp en die, inzake domicilie en tewerkstelling, voldoen aan de voorwaarden van het Vlaamse gewest, gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies die van kracht zijn in zijn het Vlaams gewest:

- zorgkrediet ;
- opleidingskrediet ;
- onderneming in moeilijkheden of herstructureringen