

**PARITAIR SUBCOMITÉ
VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN**

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 9
december 2021***

NATIONAAL AKKOORD 2021-2022

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 30 juli 2021 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. (B.S. 9 augustus 2021)

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

Vanaf 1 januari 2022 worden alle sectorale minimum- en effectieve brutolonen verhoogd met 0,4%.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 152.834/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 november 2019 (BS 17 december 2019) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2022, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 5. Coronapremie

§1. Uiterlijk tegen 31 december 2021 kent elke onderneming een coronapremie toe aan haar arbeiders onder de vorm voorzien in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (Belgisch staatsblad 29 juli 2021).

§ 2. De basispremie bedraagt 75 € en wordt toegekend aan de werknemers op basis van onderstaande modaliteiten:

- In dienst op 30 november 2021.
- Minstens 1 dag effectieve prestaties tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021
- Pro rata volgens de tewerkstellingsbreuk op 30 november 2021.

§ 3. Bovenop de basispremie van 75 € wordt een variabele premie toegekend op basis van onderstaande modaliteiten:

- In dienst op 30 november 2021
- Minstens 3 maanden anciënniteit op 30 november 2021

Het variabele bedrag van de premie wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referteperiode van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2021:

- Tussen 0-5 dagen afwezigheid: 425 €
- Tussen 6-30 dagen afwezigheid: 300 €
- Tussen 31-50 dagen afwezigheid: 175 €
- Tussen 51-80 dagen afwezigheid: 50 €

De proratisering van het variabel gedeelte gebeurt op dagbasis (230 dagen in een vijfdagenweek).

§ 4. Voor de bepaling van het variabel gedeelte worden volgende afwezigheidsdagen gelijkgesteld met gepresteerde dagen:

- Dagen tijdelijke werkloosheid overmacht-corona
- Dagen van jaarlijkse vakantie
- Feestdagen en vervangingsdagen van feestdagen
- Inhaalrust van overuren
- De dagen arbeidsuurvermindering (ADV-dagen)
- Moederschapsrust en geboorteverlof
- Syndicaal verlof
- Syndicale opleidingen onder VOV/BEV

§ 5. Aanrekening van een reeds toegekende coronapremie na 8 juni 2021 op ondernemingsniveau.

§ 6. Op ondernemingsniveau kunnen betere afspraken overeengekomen worden.

Opmerking

Op het PSC van 9 december 2021 werd hieromtrent een cao betreffende de coronapremie getekend.

Art. 6. – Sociaal Fonds

Vanaf 1 januari 2022 hebben de arbeiders voor elke werkloosheidsdag bedoeld in artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (schorsing wegens overmacht) eveneens recht, ten laste van het fonds, op de bij artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie Statuten Sociaal fonds van 4 september 2019 geregistreerd onder het nummer 154.775/CO/142.02 vastgestelde uitkering vanaf de eerste werkloosheidsdag en ten belope van maximum 75 dagen per kalenderjaar voor alle motieven samen (economische redenen, slecht weer en overmacht).

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie Statuten Sociaal fonds van 4 september 2019 geregistreerd onder het

nummer 154.775/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 juni 2020 (BS 20 juli 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 7. – Vervoerskosten

Vanaf 1 januari 2022 wordt de fietsvergoeding verhoogd van 1,40 € tot 2,00 € per effectief gepresteerde dag, en dit vanaf de 1^{ste} kilometer.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervoerskosten van 4 september 2019 geregistreerd onder het nummer 154.776/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2020 (BS 21 februari 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art.8. – Individueel recht op vorming

Invoering van een individueel recht op vorming van 1 dag per jaar per arbeider vanaf 1 januari 2022.

Art. 9.

Engagement van de sociale partners om de cao opleiding en vorming aan te passen in het kader van eventuele nieuwe wetgeving inzake opleiding en vorming.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding zal hiertoe worden afgesloten vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK V. – Werkzekerheid

Art. 10. – 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. 11. – SWT

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van beschikbaarheid.

Eveneens zijn sociale partners overeengekomen om de betaling van de aanvullende vergoeding ten laste te laten nemen door het Fonds voor

bestaanszekerheid, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 9 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen.

Opmerking

Op het PSC van 9 december 2021 werden hieromtrent 4 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name:

- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor de periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022.
- De collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

Art. 12. – Landingsbanen

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 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. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan,

geregistreerd op 28 juni 2019 onder het nummer 152.835/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 november 2019 (Belgisch Staatsblad van 5 december 2019), zal vanaf 1 januari 2021 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VII – Klein verlet

Art. 13.

§1. Vanaf 1 januari 2022 wordt aan de arbeiders die een medisch onderzoek (en niet alleen een consultatie) moeten ondergaan, maximaal één bezoldigde dag afwezigheid per kalenderjaar toegekend, overeenkomstig het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen.

De arbeider moet het nodige bewijs (een getuigschrift) aan zijn werkgever overleggen.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake klein verlet van 10 maart 2020 geregistreerd onder het nummer 158.174/CO/142.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2020 (BS 21 januari 2021) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VIII – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 14. – 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. 15. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, 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 lomp 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 lomp en aan de ondertekenende organisaties.

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE
TERUGWINNING VAN LOMPEN**

**BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD
2021-2022**

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 het Vlaams gewest:

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