

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET KOETSWERK	
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021</i>	
WERKBAAR WERK EN INSTROOM	
<i>Preamble</i> <i>Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 154732/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 november 2020 (BS van 7 januari 2021) die werd gesloten in uitvoering van de artikelen 7, 12 en 13 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019. De ondertekenende sociale partners hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor werkbaar werk, dat in het licht van de toeneemende krapte op de sectorale arbeidsmarkt en de veralgemeende verlenging van de beroepsloopbaan nog aan belang wint. Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.</i>	
HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED	
Art. 1.	
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.	
Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.	
HOOFDSTUK II – SECTORAAL MODEL WERKBAAR WERK	
Art. 2.	
§ 1. De ondernemingen zullen onderzoeken welke maatregel(en) kan/kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de onderstaande thema’s:	
<ul style="list-style-type: none"> - Stress en burn-out; - Ergonomie; - Competentiebeleid en talentontwikkeling; - Opleidingsmogelijkheden voor werknemers en 	

<p>werkgevers;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tewerkstelling oudere arbeiders verhogen; - Instroom arbeiders bevorderen. 	
§ 2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, gebeurt dit onderzoek in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zullen dit onderzoek doen in overleg met de regionale vakbondssecretaris of de arbeiders.	
<p>§ 3. De implementatie van de in art. 2, § 1 vermelde maatregel(en) zal in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een afschrift van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerk. De voorzitter bezorgt dit afschrift aan de sociale partners.</p> <p>In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de implementatie gebeuren na de melding van de maatregel(en) aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerk. De voorzitter bezorgt de sociale partners een kopie van deze melding.</p>	
§ 4. De implementatie van andere dan in art. 2, § 1 vermelde maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.	
Art. 3.	
§ 1. EDUCAM krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) indien nodig te actualiseren of aan te vullen, zodat de ondernemingen voor elk van bovenstaande thema's kunnen beschikken over een gamma aan praktische instrumenten die zij op korte termijn kunnen inzetten.	
§ 2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal EDUCAM:	
<ul style="list-style-type: none"> - zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken; - op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen. 	

§ 3. EDUCAM zal ook op permanente wijze “best practices” in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.	
HOOFDSTUK III – INSTROOM EN TEWERKSTELLING	
Art. 4. peterschap	
<p>§1. Elke onderneming heeft van 1 juli 2019 tot en met 30 november 2021 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2020 onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt.</p> <p>Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.</p> <p>Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.</p> <p>De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 8 en artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.</p>	
<p>§2. In het kader van de peterschapsopleiding heeft de peter eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2019 tot 30 november 2021, een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u, zoals voorzien in artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.</p> <p>Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op een vormingskrediet zoals voorzien in artikel 8 en artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.</p>	
Art. 5. opleidingsaanbod	
<p>De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 november 2021 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.</p> <p>Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kie-</p>	

<p>zen uit het aanbod van EDUCAM.</p> <p>De bovenstaande opleiding geeft aanleiding tot een vormingskrediet van 100 euro per opleidingsdag, zoals voorzien in artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende vorming en opleiding.</p>	
Art. 6. loopbaanbegeleiding	
<p>Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.</p> <p>De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Sociaal fonds voor het koetswerk aanspraak maken op een terugbetaling.</p> <p>Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.</p> <p>Het Sociaal fonds voor het koetswerk wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.</p> <p>Opmerking</p> <p>De collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154736/CO/149.02 vanaf 1 juli 2019 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 november 2021.</p>	
Art. 7. zachte landingsbanen	
<p>§ 1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS van 25 januari 2018).</p>	
<p>§ 2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het</p>	

kader van hun eindloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.	
De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen: - een overgang naar een alternatieve functie; - de aanstelling als peter in het kader van een peter-schapstraject; - een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime.	
Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.	
§ 3. Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt.	
De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 24 maanden in de vorige functie, in een ploegen of nachtregime. De anciënniteitsvereiste van 24 maanden kan op het niveau van de onderneming of in overleg tussen werkgever en arbeider worden ingekort.	
De loopbaanwijziging moet een vermindering van het inkomen van de arbeider tot gevolg hebben.	
§ 4. De arbeider die voldoet aan de in §§ 2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijke bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 160 euro bruto per maand (bedrag op 1 juli 2019).	
De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.	
§5. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.	
§ 6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het koetswerk. Het Sociaal fonds voor het koetswerk wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.	

Opmerking	
De collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154736/CO/149.02 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 november 2021. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 november 2021 instappen in een zachte landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.	
Art. 8. verhoging van de aanvullende vergoeding voor oudere zieken	
De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, werd vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot 8 euro per volledige ziekte-uitkering en 4 euro per halve ziekte-uitkering en dit voor onbepaalde duur.	
Opmerking	
De collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd vanaf 1 juli 2019 door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154736/CO/149.02 en dit voor onbepaalde duur.	
Art. 9. Terugbetaling kosten kinderopvang	
§ 1. Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Het sociaal fonds voor het koetswerk betaalt de kosten voor de kinderopvang die in 2019 en 2020 plaatsvonden terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor het koetswerk.	
Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en	

bedraagt 3 euro per dag/per kind, met een maximum van 300 euro per jaar/per kind.
Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.
§ 2. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het koetswerk. Het Sociaal fonds voor het koetswerk wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.
Opmerking
De collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds werd in die zin gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 154736/CO/149.02 vanaf 1 juli 2019 en dit voor bepaalde duur tot en met 31 december 2021.
HOOFDSTUK IV – UITVOERINGSMODALITEITEN
Art. 10.
Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3 § 1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM. De uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 4 en 5 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.
EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake vorming en opleiding. De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.
EDUCAM krijgt de opdracht om een peterschapsopleiding onder Vlaams Opleidingsverlof/ Betaald Educatief Verlof, waarvan sprake in artikel 4, te ontwikkelen en bekend te maken uiterlijk op 1 januari 2020.
HOOFDSTUK V - GELDIGHEIDSDUUR
Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:
<ul style="list-style-type: none"> - Artikels 2, 3, 4, 5 eerste lid, 6, 7 en 10 die buiten werking treden op 30 november 2021; - artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 mei 2022 - artikel 9 dat buiten werking treedt op 31 december 2021.
Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden betekend met een per post aangetekend brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.
Art. 12 .
Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.