

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET KOETSWERK	
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2022</i>	
WERKBAAR WERK EN INSTROOM	
<i>Preamble</i> <i>Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 inzake werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167262/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 november 2021 en wordt gesloten in uitvoering van de artikelen 8 en 16 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.</i> <i>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.</i> <i>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 2021 tot en met 30 juni 2023 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2023 onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt. 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 1 februari 2022 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 2021 tot 30 juni 2023, 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 1 februari 2022 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 1 februari 2022 betreffende vorming en opleiding.</p>
Art. 5. - Opleidingsaanbod
<p>De werkgever die van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 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 kiezen uit het aanbod van EDUCAM.</p> <p>De bovenstaande opleiding geeft aanleiding tot een</p>

vormingskrediet van 100 euro per opleidingsdag, zoals voorzien in artikel 8bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2022 betreffende de vorming en opleiding.	
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 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023.</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 kader van hun eindeloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.</p> <p>De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - een overgang naar een alternatieve functie; - de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject; - een overgang van een ploegen- of nachtrechtime 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 nachtrechtime. 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 maandelijksse bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 162,43 euro bruto per maand (bedrag op 1 december 2021).	
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 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de	

statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2024 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 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 december 2021 verhoogd tot 8,46 euro per volledige ziekte-uitkering en 4,23 euro per halve ziekte-uitkering en dit voor onbepaalde duur.	
Opmerking	
De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor onbepaalde duur.	
Art. 9. – Terugbetaling kosten kinderopvang	
<p>§ 1. Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Deze terugbetaling bedraagt 3 euro per dag/per kind, met een maximum van 300 euro per jaar/per kind.</p> <p>§ 2. Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die in 2022 en 2023 plaatsvondt.</p> <p>Deze terugbetaling bedraagt € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.</p> <p>§ 3. De 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 de l'Enfance. Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang terug op voorwaarde dat de arbeider op het</p>	

moment van de aanvraag van de terugbetaling res- sorteert onder de bevoegdheid van het paritair sub- comité voor het koetswerk.	
§ 4. Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fis- caal attest met de uitgaven voor kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.	
§ 5. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het koetswerk. Het Sociaal fonds voor het koetswerk wordt belast met de praktische uitwer- king van de aanvraagprocedure en de betalingsmo- daliteiten.	
Opmerking	
De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 decem- ber 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin ge- wijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 31 december 2024.	
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 tewerkstel- ling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.	
EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vor- mingskrediet, 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.	
Art. 11.	
Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 december 2021, de collectieve arbeidsover- eenkomst van 26 juli 2021 houdende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167262/CO/112.	
HOOFDSTUK V - GELDIGHEIDSDUUR	

Art. 12.
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021 en wordt gesloten voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023, met uitzondering van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2023; - artikel 9 dat buiten werking treedt op 31 december 2024; - artikel 1, 8 en 11 die worden gesloten voor onbepaalde duur.
<p>Artikels 1, 8 en 11 kunnen door één van de partijen worden opgezegd 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 ondertekende organisaties.</p>