

Ontwerp sectorale

CAO 2011-2012

1. De onderhandelende partijen stellen vast dat voor de periode 2011-2012 er geen interprofessioneel akkoord is.

Omwille van de moeilijke omstandigheden en in uitvoering van de Wet van 1996 inzake het concurrentievermogen, heeft de regering een KB uitgevaardigd (KB van 28 maart 2011).

2. In de bedrijven hebben de sociale partners de mogelijkheid om op dat niveau bedrijfsakkoorden te sluiten. Dit is geen precedent naar de toekomst.

De sectorale sociale partners verbinden zich ertoe om tijdens de duur van deze CAO geen bijkomende eisen op het niveau van de sector te stellen in verband met de materies die in dit akkoord zijn vervat.

3. Teneinde het sectoraal proces voor de toekomst maximaal te bewaren en omwille van de sociale cohesie binnen de sector, bevelen de onderhandelende partijen de sociale partners op bedrijfsniveau aan, zich te onthouden om op lokaal bedrijfsniveau collectieve onderhandelingen aan te vatten tijdens de aanloop naar de volgende sectorale onderhandelingen. De sociale partners hebben de intentie om bij de volgende sectorale besprekingen terug prioriteit te geven aan de sectoronderhandelingen.

1. Duurtijd

2 jaar, van 1 januari 2011 tot 31 december 2012, met uitzondering van brugpensioen (tot 30 juni 2013 vanaf wettelijk mogelijk)

2. Koopkracht

2.1 Sectorale verhoging

PC 117

De sectorale minima uurlonen en de uurlonen effectief toegepast op 1 januari 2012 worden verhoogd met 6 ct.

PC 211

De sectorale barema's van de bedienden worden per 1 januari 2012 aangepast met 0,3 %, met een minimum van 10 euro.

Voor de bedienden geklasseerd in de categorieën, maar boven barema betaald: de sectorale verhoging van 0,3% wordt berekend op het effectief vast maandloon, voor alle conventionele categorieën en voor alle leeftijden, met een minimum van 10 euro.

2.2 Syndicale premie

De syndicale premie wordt vanaf 2012 verhoogd tot

- 135 euro (11,25 euro op maandbasis) voor de arbeiders in dienst of 113 euro voor de bruggepensioneerden (9,42 op maandbasis)
- 260.000 euro op jaarbasis als globale som voor de bedienden voor de premie van 2011 en 300.000 voor de premie van 2012.

2.3 Aanvullend pensioen

Partijen komen overeen een werkgroep op te richten, met als opdracht om ten laatste tegen september 2012 een kader uit te werken dat voorgesteld kan worden aan de onderhandelende sectorale partijen inzake een stelsel van aanvullend inkomen bij het wettelijk pensioen.

2.4 Petroleumpensioen

Het bedrag van het petroleumpensioen wordt aangepast:

- op 1 januari 2011 wordt 1.990 euro verhoogd met 43 euro en nogmaals op 1 januari 2012 met 43 euro
- op 1 januari 2011 wordt 230 euro verhoogd met 5 euro en nogmaals op 1 januari 2012 met 5 euro.

3. Brugpensioen

Alle bestaande overeenkomsten inzake brugpensioen – inclusief het stelsel 58 jaar - worden verlengd tot 30 juni 2013 vanaf wettelijk mogelijk.

Inzake de vervangingsplicht bij brugpensioen bevelen de ondertekende partijen en onderhandelaars aan dat de vervanging van een bruggepensioneerde werknemer bij voorkeur plaatsvindt in de technische bedrijfseenheid die onder de bevoegdheid van het paritaire comité 117 of 211 ressorteert.

4. Risicogroepen & vorming

Huidige bijdrage van 0,20% op jaarbasis ongewijzigd inclusief bijdrage van 0,05% voor internationale projecten

Intensifiëren van de inspanningen in de bedrijven omtrent de risicogroepen

Nationale armoedeprojecten inzake energie voor 0,01% binnen de totale 0,20%

5. Sociale elementen

5.1 De werknemer die ten minste 50 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer getrokken heeft tijdens de drie voorgaande maanden.

De werknemer die ten minste 53 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 15 jaar ononderbroken in de arbeidsregelingen met prestaties zoals bepaald in artikel 1 van CAO nr. 46 kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet-ploegenregeling te worden tewerkgesteld. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer getrokken heeft tijdens de zes voorgaande maanden.

De werknemer kan vanaf 56 jaar, na 10 jaar ononderbroken ploegenarbeid, een verzoek indienen om dagwerk te bekomen. Indien de werkgever hierop ingaat, zal hij de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen waarvan het bedrag gelijk is aan de ploegenpremies die de werknemer getrokken heeft tijdens de negen voorgaande maanden.

5.2 Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid bij een arbeidsongeval, wordt de berekeningsbasis gebracht op 100 pct. van het normale brutoloon van de werknemer op het ogenblik van het arbeidsongeval.

Bij herkwalificatie na aangifte door de werkgever van het arbeidsongeval wordt een loongarantie van 100% gewaarborgd tot op het moment van herkwalificatie door de arbeidsongevallenverzekeraar voor een maximale termijn van zes maanden.

5.3 Thuiswerk

De partijen bevelen de ondernemingen die thuiswerk willen invoeren, aan om in nauw overleg met de syndicale afvaardiging een kader uit te werken inzake thuiswerk. In dit kader wordt verwezen naar de bepalingen voorzien in CAO nr. 85.

5.4 Overgang van shiftwerk naar dagwerk

Aan de ondernemingen wordt aanbevolen de overstap van shiftwerk naar dagwerk voor werknemers vanaf 50 jaar met minstens 20 jaar anciënniteit in de nachtploeg maximaal mogelijk te maken.

Aangezien de mogelijkheden van overstap ondernemingsspecifiek zijn, wordt dit onderwerp op ondernemingsniveau besproken.

6. Werkzekerheid/bestaanszekerheid

6.1 Aangepast artikel 73 § 1 in PC 117

De toestand van een in tijdelijk verband aangeworven werkmán moet worden geregulariseerd wanneer hij, in de loop van een aansluitende en voortschrijdende periode van 12 maanden, in eenmaal of in meerdere malen in totaal negen maanden tewerkstelling bereikt.

Op tijdstip x wordt gekeken naar x-12 maanden: indien daarin minstens 9 maanden arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur aanwezig zijn bij dezelfde werkgever, dan moet de werkmán een contract van onbepaalde duur krijgen.

6.2 Aanpassing in PC 117 en 211

Er wordt aanbevolen bij afdankingen, die het gevolg zouden zijn van bijzondere economische omstandigheden, een prioriteitsrangorde te volgen, die rekening houdt met de bekwaamheid, de verdienste, de specialisering, de leeftijd, de jaren dienst en de familielasten.

In geval van wederaanwerving (bij dezelfde werkgever) zal voorrang verleend worden aan de kandidaten die beantwoorden aan de gevraagde bekwaamheid, in een gelijke rangorde, die omgekeerd is aan diegene welke voor de afdanking werd voorzien.

Werknemers ontslagen om economische omstandigheden of wegens herstructurering worden opgenomen in een paritair beheerde tewerkstellingscel. Deze tewerkstellingscel wordt aangesproken bij een vacature in de sector. De tewerkstellingscel wordt eveneens ingelicht over alle extern gepubliceerde vacatures door de ondernemingen. Bij gelijke bekwaamheid van kandidaten heeft de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel voorrang op aanwerving binnen de sector.

Bij ongelijke bekwaamheid van kandidaten bij aanwerving, zal de werkgever die voorrang verleent aan de kandidaat ingeschreven in de tewerkstellingscel recht hebben op een aanwervingpremie van 5.000 euro, betaald door het FBZ. Enkel in dit laatste geval kan de werkgever eveneens beroep doen op het FBZ voor terugbetaling van de kost voor de bijkomende opleiding die aan de kandidaat met voorrang moet worden gegeven, onder de voorwaarden van de risicogroepen.

6.3. Toevoeging in PC 117 en vervanging art 14 PC 211

Ingeval van collectieve afdanking of sluiting van onderneming, zal de werkgever voorafgaandelijk de vakverenigingen verwittigen teneinde een overleg te kunnen organiseren gedurende een periode van 3 maand over alle te nemen maatregelen. Deze periode gaat in op de datum van kennisgeving van de beslissing tot collectief ontslag of sluiting aan de directeur van de VDAB, Actiris, Forem.

7. Harmonisatie statuten/CAO

7.1 Oprichting van een werkgroep ter analyse van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden voor arbeiders en bedienden

- voor het detecteren van de verschillen tussen arbeiders en bedienden en voorstellen te doen naar de volgende cao toe.

Afsluiten van de activiteiten van de werkgroep tegen september 2012.

7.2 Klein verlet

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten hierna vermeld, hebben de in artikel 1 bedoelde werknemers het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur :

Reden van afwezigheid	Duur van de afwezigheid
1. Huwelijk van de werknemer	Drie normale werkdagen
2. Huwelijk van descendenten, descendenten van de echtgeno(o)t(e) inbegrepen, en rechtstreekse ascendenten, van de schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders, broeders en zusters, halfbroeders, halfzusters, schoonbroeders, schoonzusters van de werknemer	Een normale werkdag, zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
3. Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer, van een kind van de echtgenoot, van de ouders, schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders van de werknemer	Drie normale werkdagen, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mogen worden genomen
4. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon, of schoondochter:	
a) ingeval de overledene bij de werknemer inwoont	Twee normale werkdagen, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mogen worden genomen
b) ingeval de overledene niet bij de werknemer inwoont:	Een normale werkdag, die uiterlijk binnen de zeven werkdagen volgend op het overlijden mag worden genomen

5. Geboorte van een kind

Wanneer de afstamming langs de zijde van de werknemer vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen (binnen vier maanden) te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het vorige lid, komt datzelfde recht toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte :

- 1° gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
- 2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming 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;
- 3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming 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.

Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van eenzelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen door het tweede lid respectievelijk 1°, 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op verlof uit.

Het recht op verlof wordt, in voorkomend geval, in mindering gebracht van het recht op adoptieverlof. Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer 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.

5bis. Adoptie van een kind :	Benevens de Wet van 3 juli 1978 heeft de werknemer recht op 3 werkdagen
5ter. Bevalling van de echtgenote	Drie normale werkdagen
6. Priesterwijding of intrede in het klooster van descendenten, descendenten van de echtgeno(o)t(e) inbegrepen, en rechtstreekse ascendenten, van de schoonouders, tweede echtgeno(o)t(e) van één der ouders, broeders en zusters, halfbroeders, halfzusters, schoonbroeders, schoonzusters van de werknemer (zelfde formulering als huwelijk)	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
7. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
8. Deelneming van een kind van de werknemer of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer aan het feest van de "vrijzinnige jeugd"	Een normale werkdag zelfs indien de dag van de plechtigheid niet op een normale werkdag valt
9. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum	Drie normale werkdagen
9bis. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde 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.	Drie normale werkdagen
10. Oproeping voor militaire verplichtingen	Drie normale werkdagen
11. Persoonlijke en verplichte deelneming aan een bijeenkomst van een officieel bijeengeroepen familieraad.	De nodige tijd

12. Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank, of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank, uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau of in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd
13. Oproeping voor de rechtbank ten gevolge van een overtreding als autovoerder in dienst van de werkgever.	De nodige tijd voor maximum één oproeping per geding
14. Oproeping voor de geneesheer of voor de rechtbank voor regeling van de gevolgen van een arbeidsongeval met het oog op de vaststelling van de invaliditeitsgraad.	De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag per ongeval
15. Oproeping voor een arbeidshof of een arbeidsrechtbank in hoedanigheid van raadsheer of rechter in sociale zaken.	De nodige tijd met een maximum van één normale werkdag.
<p>Voor de toepassing van dit artikel worden het kind, de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, gelijkgesteld met het kind, de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.</p> <p>Telkens er sprake is van een kind van de werknemer of van een kind van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, wordt bedoeld een kind waarvan de afstamming langs vaderzijde vaststaat.</p>	
<p>De gelijkheid van rechten tussen gehuwden en andere samenwonenden wordt erkend, op voorwaarde dat dergelijke samenleving officieel geregistreerd werd.</p>	
<p>Onder "normale werkdag" wordt verstaan : een werkdag zoals bepaald in het arbeidsreglement.</p>	

7.3 De partijen en onderhandelaars bevelen aan om op ondernemingsvlak de verschillen die in de onderneming bestaan inzake extra legale voordelen tussen de statuten van arbeiders en bedienden te onderzoeken in overleg met de syndicale afvaardiging. Elke nieuwe vorm van ongeoorloofd onderscheid tussen arbeiders en bedienden moet vermeden worden.

7.4 Partijen zullen een paritair onderzoek voeren inzake gender- en godsdienstneutraliteit van de bepalingen inzake klein verlet. Alternatieven worden voorgesteld ten laatste binnen 2 jaren vanaf de ondertekening van de cao.

8. Behoud van al de verworvenheden van vorige CAO's en afspraken die niet door deze CAO worden gewijzigd.