

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 Comité voor het garagebedrijf.

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

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 (*BS 24 april 2019*) voor de periode 2019-2020.

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 (*BS 22 november 1969*).

De ondertekenende partijen vragen de algemeen verbindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen.

Convention collective de travail du 26 juin 2019

**ACCORD NATIONAL
2019-2020**

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1. – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Cadre

Art. 2. – Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (*MB 24 avril 2019*) pour la période 2019-2020.

Art. 3. – Procédure

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail. (*MB 22 novembre 1969*)

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes soient rendues obligatoires par arrêté royal.

HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid

Art. 4. – Verhoging van de lonen

Op 1 juli 2019 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 1,1%. Op 1 juli 2019 worden ook alle effectieve brutolonen met 1,1 % verhoogd, behalve voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.

Indien geen ondernemingsoverleg over de enveloppe wordt opgestart of indien het overleg tegen 30 september 2019 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders vanaf 1 juli 2019 verhoogd met 1,1 %.

Art. 5 - Ondernemingsenveloppe

De ondernemingen kunnen op 1 juli 2019 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een recurrenente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het recurrent budget verloopt in 2 stappen voor ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is opgericht:

a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde werknemersorganisaties akkoord gaan over een bedrijfseigen besteding van de enveloppe.

In ondernemingen met meerdere zetels wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 30 september 2019 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

Art. 4. – Augmentation des salaires

Le 1er juillet 2019, tous les salaires horaires minima sectoriels sont augmentés de 1,1%. Le 1er juillet 2019, tous les salaires bruts effectifs sont augmentés de 1,1%, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 septembre 2019, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} juillet 2019.

Art. 5. – Enveloppe d'entreprise

Les entreprises peuvent au 1er juillet 2019 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1% de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée:

a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 30 septembre 2019, sur une convention collective de travail.

In de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt dezelfde procedure gevolgd. In dat geval is het akkoord van alle in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties vereist en moet de collectieve arbeidsovereenkomst worden ondertekend door alle in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 11 september 2017, geregistreerd onder het nummer 141.992/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 11 mei 2018) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Engagementsverklaring jongerenlonen

De sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr bestaande wetgeving.

Art. 7. – Sociaal fonds

§ 1. Oudere arbeiders die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5de of de helft omwille van opname van een landingsbaan tijdens de periode vanaf 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 hebben recht op een aanvullende vergoeding betaald door het sociaal fonds voor het garagebedrijf.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 137 van 23 april 2019, vanaf 55 jaar voor een 1/5^{de} loopbaanvermindering en vanaf 57 jaar voor een 1/2^{de} loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

§ 2. De arbeider die als gevolg van een loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan tijdens de periode vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten door het sociaal fonds voor het garagebedrijf.

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.

§ 3. 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 garagebedrijf betaalt de kosten voor de kinderopvang die in 2019 en 2020 plaatsvonden terug op voorwaarde dat de arbeider op

Dans les entreprises sans délégation syndicale la même procédure sera suivie. Dans ce cas, l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire est requis et la convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire.

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 11 septembre 2017, enregistrée sous le numéro 141.992/CO/112 et rendu obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 11 mai 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 6. – Déclaration d'engagement salaires jeunes

Les partenaires sociaux s'engagent à ne pas réintroduire la dégressivité des salaires pour les jeunes, excepté pour les étudiants jobistes, cf. la législation existante.

Art. 7. – Fonds social

§ 1. Les ouvriers âgés qui dans le cadre de la CCT n° 103 du 27 juin 2012, diminueront leur durée de travail à mi-temps ou d'1/5 temps, dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière, au cours de la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021, ont le droit à une indemnité complémentaire versée par le Fonds social des entreprises de garage.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n°137 du 23 avril 2019, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière 1/5 et à partir de 57 ans pour une diminution de carrière mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

§ 2. L'ouvrier qui, à la suite d'un entretien de carrière ou de sa propre initiative, fait appel à un accompagnement de carrière peut solliciter le remboursement des frais par le Fonds social des entreprises des de garage à partir du 1er juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021.

Ce remboursement correspond au prix de revient des chèques-carrière que l'ouvrier a commandés auprès du VDAB. Pour les ouvriers qui n'ont pas droit aux chèques-carrière, l'intervention s'élève à maximum 80 euros par période de six ans.

§ 3. A partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds social des entreprises de garage rembourse les frais de garde d'enfant encourus en 2019 et 2020 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande

het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het garagebedrijf.

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.

§ 4. Vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar, met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis, in het kader van hun eindloopbaanplanning, hun loopbaan wijzigen.

De leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5^{de} arbeidsregime.

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
- een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5^{de} arbeidsregime.

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.

De arbeider die zijn loopbaan wijzigt, heeft recht op een maandelijkse 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.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 2010 betreffende de loonvorming, geregistreerd onder het nummer 99.937/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 maart 2011 (BS 6 april 2011), en de in voege

de remboursement, relève de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind&Gezin et s'élève à 3 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 300 euros par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

§ 4. A partir du 1er juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021 les ouvriers qui ont minimum 58 ans peuvent, moyennant accord de l'employeur et sur base volontaire, modifier leur carrière dans le cadre de la planification de leur fin de carrière.

L'âge requis est de 60 ans ou plus pour l'ouvrier qui passe d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail 4/5.

La modification de carrière peut prendre les formes suivantes:

- un transfert vers une fonction alternative;
- la désignation comme parrain dans le cadre d'un trajet de parrainage;
- un transfert d'un régime de travail en équipes ou de nuit vers un régime de jour.
- un transfert d'un régime de travail à temps plein vers un régime de travail 4/5.

Préalablement à la modification de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté chez son employeur de minimum 24 mois dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit.

La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou en concertation entre l'employeur et le travailleur.

La modification de carrière doit entraîner une diminution du revenu de l'ouvrier.

L'ouvrier qui modifie sa carrière a droit à une indemnité mensuelle brute qui compense la différence entre le salaire brut après modification de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales le mois précédant la modification de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois.

L'indemnité est indexée chaque année conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 10 juin 2010 relative à la formation du salaire, enregistrée sous le numéro 99.937/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 13 mars 2011 (MB 6 avril 2011) et aux dispositions légales en la matière.

zijnde wettelijke bepalingen.

§ 5. De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 141.999/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (*BS 28 mei 2018*) wordt vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot 8 euro per volledige ziekte-uitkering en 4 euro per halve ziekte-uitkering en dit voor onbepaalde duur.

§ 6. Na ten minste dertig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, wordt een aanvullende vergoeding bij de uitkeringen voor ziekte- en invaliditeitsverzekering toegekend aan de arbeider, met een maximum van 36 maanden.

Deze aanvullende vergoeding bedraagt €2,34 per volledige ziekte-uitkering en €1,17 per halve ziekte-uitkering en is van toepassing op een arbeidsongeschiktheid zoals hierboven omschreven die aanvangt vanaf 1 juli 2019.

De aanvullende ziektevergoeding, zoals bedoeld in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 141.999/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (*BS 28 mei 2018*) wordt vanaf 1 juli 2019 in die zin aangepast en dit voor onbepaalde duur.

§ 7. Vanaf 1 juli 2019 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2018 en op 1 februari 2019 (de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

Door deze berekening, met name 1,84 % op 1 februari 2018 en 2,23 % op 1 februari 2019, worden de aanvullende vergoedingen met 4,11 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 juli 2019 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 12,70 per werkloosheidsuitkering en € 6,35 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: € 5,83 per werkloosheidsuitkering en € 2,93 per halve

§ 5. L'indemnité complémentaire pour malades âgés, telle que visée à l'article 12 de la convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du Fonds Social, enregistrée sous le numéro 141.999/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (*MB 28 mai 2018*) est augmentée à 8 euros par indemnité complète de maladie et à 4 euros par demi-indemnité de maladie à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

§ 6. Après minimum trente jours d'incapacité ininterrompue suite à une maladie ou un accident, excepté l'incapacité découlant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, une indemnité complémentaire est attribuée à l'ouvrier en plus de l'indemnité de maladie-invalidité, avec un maximum de 36 mois.

Cette indemnité complémentaire s'élève à €2,34 par indemnité complète de maladie et à €1,17 par demi-indemnité de maladie et est d'application à une incapacité telle que décrite ci-dessus à partir du 1^{er} juillet 2019.

L'indemnité complémentaire de maladie, telle que visée dans l'article 10 de la convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du Fonds social, enregistrée sous le numéro 141.999/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (*MB 28 mai 2018*) est adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

§ 7. A partir du 1^{er} juillet 2019, toutes les indemnités complémentaires sont indexées sur base des indexations salariales réelles au 1^{er} février 2018 et au 1^{er} février 2019 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé çà l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Par le biais de ce calcul, à savoir 1,84 % le 1^{er} février 2018 et 2,23 % le 1^{er} février 2019, les indemnités complémentaires sont indexées de 4,11 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées comme suit à partir du 1^{er} juillet 2019:

- Indemnité complémentaire chômage temporaire: € 12,70 par allocation de chômage et € 6,35 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire chômage complet et pour chômeurs âgés: € 5,83 par allocation de chômage et € 2,93 par demi-allocation de chômage;

werkloosheidsuitkering;

- Aanvullende vergoeding bij ziekte: €2,44 per RIZIV-uitkering en € 1,22 per halve RIZIV-uitkering;

- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: € 8,33 per RIZIV-uitkering en € 4,16 per halve RIZIV-uitkering;

- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 288,92+ € 14,58/jaar met een maximum van € 952,96;

- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 72,23;

- Aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 72,23 voor 1/2de en € 28,89 voor 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 11 september 2017, geregistreerd onder het nummer 141.999/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 28 mei 2018), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Art. 8. – Aanvullende pensioenen

De sociale partners engageren zich om stappen te zetten naar Sigedis, om zicht te krijgen op de bestaande regelingen voor bedienden, op het vlak van aanvullende pensioenen.

Art. 9. – Eindejaarspremie

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden, vervalt, vanaf 1 januari 2020, de voorwaarde dat de arbeiders minstens drie maanden anciënniteit moeten tellen in de onderneming voor de betaling van de eindejaarspremie.

Vanaf 1 januari 2020 worden schorsingen van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Vanaf 1 januari 2020 wordt de voorwaarde voor de toekenning van de eindejaarspremie bij beëindiging in onderlinge overeenstemming dat het schriftelijke

- Indemnité complémentaire maladie: €2,44 par allocation INAMI et € 1,22 par demi-allocation INAMI;

- Indemnité complémentaire pour malades âgés: € 8,33 par allocation INAMI et € 4,16 par demi-allocation INAMI;

- Indemnité complémentaire en cas de fermeture: € 288,92+ € 14,58/an avec un maximum de € 952,96;

- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps: € 72,23;

- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière: € 72,23 pour une diminution de carrière 1/2 et € 28,89 pour une diminution 1/5.

Remarque

La convention collective de travail portant modification et coordination des statuts du fonds social du 11 septembre 2017, enregistrée sous le numéro 141.993/CO/112, rendue obligatoire par Arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 28 mai 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 8. – pensions complémentaires

Les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre des démarches auprès de Sigedis, pour avoir un aperçu des réglementations existantes pour les employés en matière de pension complémentaire.

Art. 9. – Prime de fin d'année

Sans préjudice de situations plus favorables dans les entreprises, la condition qui consistait pour les ouvriers à compter au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise pour le paiement de la prime de fin d'année, est levée à partir du 1^{er} janvier 2020.

A partir du 1^{er} janvier 2020 les suspensions du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif, sont assimilées à des prestations effectives.

A partir du 1^{er} janvier 2020, la condition d'attribution de la prime de fin d'année lorsqu'il est mis fin au contrat par consentement mutuel, selon laquelle

akkoord geen clausule omtrent de eindejaarspremie bevat, geschrapt.

De sociale partners engageren zich om een technische werkgroep samen te stellen, teneinde de cao van 11 september 2017 inzake eindejaarspremie te verduidelijken.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 141.993/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 11 mei 2018) zal vanaf 1 januari 2020 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 10. – Groeipad

De sociale partners engageren zich om te streven naar een groeipad op het vlak van vorming en opleiding.

De werkgevers engageren zich om inspanningen te doen om vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding tijdens de arbeidstijd te laten plaatsvinden.

Art. 11. – Scholingsbeding

In uitvoering van artikel 22bis, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gratis opleidingen georganiseerd door Educam, opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 inzake vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 144.665 /CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 2018 (BS 19 september 2018), zal vanaf 1 september 2019 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur en tot 31 augustus 2021 voor het scholingsbeding .

l'accord écrit ne comprend pas de clause relative à la prime de fin d'année, est supprimée.

Les partenaires sociaux s'engagent à créer un groupe de travail technique afin de clarifier la CCT du 11 septembre 2017 relative à la prime de fin d'année.

Remarque

La convention collective de travail du 11 septembre 2017 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 141.993/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 11 mai 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2020 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV. – Formation

Art. 10. – Trajectoire de croissance

Les partenaires sociaux s'engagent à viser une trajectoire de croissance en matière de formation.

Les employeurs s'engagent à faire des efforts en matière de formation et à faire en sorte que la préparation de la formation et la formation se déroulent pendant les heures de travail.

Art. 11. Clause d'écolage

En exécution de l'article 22bis, §1, second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, aux formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

Remarque

La convention collective de travail du 11 décembre 2017 en matière de formation, enregistrée sous le numéro 144.665/CO/112, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 août 2018 (MB 19 septembre 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} septembre 2019 et pour une durée indéterminée et jusqu'au 31 août 2021 pour ce qui concerne la clause d'écolage.

Art. 12. – Initiatieven voor instroom

De sociale partners menen dat de intrede van nieuwe werknemers in de sector een belangrijke uitdaging is, zowel voor de ondernemingen als voor de sector.

De sociale partners spreken daarom de volgende bijkomende initiatieven voor instroom af.

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 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.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft recht op een premiekrediet van 100 euro per opleidingsdag

§ 2. De sociale partners engageren zich om, samen met EDUCAM, een peterschapsopleiding onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof uit te bouwen.

In het kader van de peterschapsopleiding heeft een werkgever eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment heeft de werkgever, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021, recht op een premiekrediet van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u.

§ 3. Arbeiders hebben voor de kinderopvang die plaatsvond in 2019 en 2020 recht op een tussenkomst ten laste van het sociaal fonds voor het garagebedrijf, zoals omschreven in artikel 7 § 3 van deze cao.

§ 4. Deze maatregelen maken het voorwerp uit van een sectorale evaluatie in januari 2021.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 21 maart 2018, geregistreerd onder het nummer 145.848/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 november 2018 (*BS* 27 november 2018) za vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2021, met uitzondering van artikel 5, tweede lid, dat wordt verlengd tot 31 december 2021.

Art. 12. – Initiatives pour favoriser « l'entrée » de nouveaux travailleurs dans le secteur

Les partenaires sociaux considèrent que l'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur est un enjeu important aussi bien pour les entreprises que pour le secteur.

Les partenaires sociaux conviennent dès lors de prendre les initiatives supplémentaires suivantes:

§ 1. L'employeur qui, entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2021, engage un nouveau travailleur dans le secteur avec un contrat à durée indéterminée, a droit pendant cette période et pour cet ouvrier à quatre jours de formation sur base de l'offre EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté cet ouvrier a droit à un jour de formation qu'il/elle peut choisir dans l'offre EDUCAM.

La formation ci-dessus donne droit à un crédit-prime de 100 euros par journée de formation.

§ 2. Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer avec EDUCAM une formation de parrainage dans le cadre du congé-éducation payé/Vlaams Opleidingsverlof.

Dans le cadre de la formation parrainage, un employeur a également droit à 1 moment de perfectionnement. Du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021, l'employeur a droit à un crédit-prime de 100 euros pour un moment de perfectionnement de 8h et 50 euros pour un moment de perfectionnement de 4h.

§ 3. Pour la garde des enfants qui ont eu lieu en 2019 et 2020, les travailleurs ont droit à une contribution du fonds social des entreprises de garage, telle que décrite dans l'article 7 § 3 de la présente convention collective du travail.

§ 4. Ces mesures feront l'objet d'une évaluation en janvier 2021.

Remarque

La convention collective de travail du 21 mars 2018 relative au travail faisable et à l'entrée de nouveaux travailleurs, enregistrée sous le numéro 145.851/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 4 novembre 2018 (*MB* 27 novembre 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et prolongée jusqu'au 30 juin 2021, à l'exception de l'article 5, second paragraphe, qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021).

HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk

Art. 13. – Verdere uitwerking sectoraal model werkbaar werk

De sociale partners verbinden zich ertoe de inspanningen om een sectoraal model van werkbaar werk verder te ontwikkelen, met EDUCAM als promotor, en dit vanaf 1 juli 2019, voor onbepaalde duur.

De sociale partners spreken de volgende bijkomende initiatieven voor werkbaar werk af.

§ 1. Elke arbeider heeft het recht om ten minste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar, met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis, in het kader van hun eindeloopbaanplanning, hun loopbaan wijzigen.

De leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5^{de} arbeidsregime.

§ 3. De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 141.999 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (*BS 28 mei 2018*) wordt vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot 8 euro per volledige ziekteuitkering en 4 euro per halve ziekteuitkering en dit voor onbepaalde duur.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 21 maart 2018, geregistreerd onder het nummer 145.848/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 november 2018 (*BS 27 november 2018*) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2021, met uitzondering van artikel 5, tweede lid, dat wordt verlengd tot 31 december 2021.

Art. 14. – Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 juli 2019 heeft de arbeider recht op één dag anciënniteitsverlof vanaf 18 jaar anciënniteit in de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteitsverlof van 11 september 2017,

CHAPITRE V. – Travail faisable

Art. 13. – Elaboration ultérieure d'un modèle sectoriel du travail faisable

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration ultérieure du modèle sectoriel du travail faisable, avec EDUCAM comme promoteur, et ce à partir du 1^{er} juillet 2019, pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de prendre les initiatives supplémentaires suivantes:

§1. Chaque ouvrier a droit à un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois tous les cinq ans.

§ 2. A partir du 1er juillet 2019 les ouvriers ayant au moins 58 ans, peuvent, moyennant l'accord de l'employeur et sur base volontaire, modifier leur carrière dans le cadre de la planification de leur fin de carrière.

L'âge requis est de 60 ans ou plus pour l'ouvrier qui passe d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail 4/5.

§ 3. L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 12 de la convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du Fonds social, enregistrée sous le numéro 141.999 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 15 avril 2018 (*MB 28 mai 2018*), sera augmentée à 8 euro par indemnité complète de maladie et à 4 euro par demi-indemnité de maladie et ce pour une durée indéterminée.

Remarque

La convention collective de travail relative au travail faisable et à l'entrée de nouveaux travailleurs dans le secteur du 21 mars 2018, enregistrée sous le numéro 145.848/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 4 novembre 2018 (*MB du 27 novembre 2018*), sera modifiée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et prolongée jusqu'au 30 juin 2021 (excepté l'article 5, second paragraphe, qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021).

Art. 14. – Congé d'ancienneté

A partir du 1er juillet 2019 l'ouvrier a droit à un jour de congé d'ancienneté moyennant 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La convention collective de travail relative au congé d'ancienneté du 11 septembre 2017, enregistrée

geregistreerd onder het nummer 141.994/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 maart 2018 (*BS* 10 april 2018) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 15. – Klein verlet

In geval van overlijden wordt de periode voor de opname van het klein verlet verlengd naar dertig dagen, volgend op de dag van het overlijden.

In geval van overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider, heeft de arbeider recht op vijf dagen klein verlet, door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen volgend op de dag van het overlijden, indien deze personen inwonend zijn.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake kort verzuim van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 131.191/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (*BS* 22 september 2016) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 16. – Non-discriminatie

De sociale partners engageren zich tot het sluiten van een sectorale cao non-discriminatie tegen 30 september 2019.

Art. 17. – Stand-by

Vanaf 1 juli 2019 heeft de arbeider, op zijn vraag, recht op een rustperiode van 11 u tussen zijn prestaties in het kader van stand-by en het begin van zijn normale uurrooster en dit voor onbepaalde duur.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake stand-by van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.103/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 maart 2015 (*BS* 9 april 2015) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

sous le numéro 141.994/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 25 mars 2018 (*MB* 10 avril 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 15. – Petit chômage

En cas de décès, la période au cours de laquelle le petit chômage peut être pris est étendue à trente jours suivant le jour du décès.

En cas de décès de l'époux ou de l'épouse, d'un enfant de l'ouvrier ou de son épouse ou époux, d'un enfant dont l'ouvrier assume l'éducation, du père, de la mère, du beau-père, père adoptif, belle-mère ou mère adoptive de l'ouvrier, ce dernier a droit à cinq jours de petit chômage à choisir pendant la période qui commence le jour précédant le décès et qui se termine 30 jours suivant le jour du décès, pour autant que ces personnes vivaient sous son toit.

La convention collective de travail relative au petit chômage du 9 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 131.191/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 15 juillet 2016 (*MB* 22 septembre 2016), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 16. – Non-discrimination

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT sectorielle de non-discrimination d'ici le 30 septembre 2019.

Art. 17. – Stand-by

A partir du 1er juillet 2019 l'ouvrier a droit, à sa demande, à une période de repos de 11h entre ses prestations dans le cadre du stand-by et le début de son horaire de travail normal et ce pour une durée indéterminée.

Remarque

La convention collective de travail relative au stand-by du 29 avril 2014, enregistrée sous le numéro 122.103/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 24 mars 2015 (*MB* 9 avril 2015) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

HOOFDSTUK VI. – Arbeidstijd en flexibiliteit

Art. 18. – Tewerkstellingsbevorderende maatregel

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen.

Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

Art. 19. – Individuele aanpassing arbeidstijd

De sociale partners engageren zich om een kader uit te werken om de arbeidstijd individueel te kunnen aanpassen op vraag van de arbeider.

Hiertoe zal een werkgroep worden opgericht, die haar werkzaamheden zal afronden tegen 31 december 2019, teneinde deze maatregelen te concretiseren tegen uiterlijk 15 januari 2020, en dit binnen de wettelijke mogelijkheden.

Art. 20. – Verlenging referteperiode

In toepassing van artikel 26bis § 1 en § 1 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 de referteperiode van een trimester verlengd tot zes maanden.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake arbeidsorganisatie van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130.660/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juni 2016 (BS 2 augustus 2016) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2021.

Art. 21. – Invoering nieuwe arbeidsregelingen

§ 1. In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 en mits naleving van de in de § 2 tot § 6 bepaalde voorwaarden kunnen bandencentrales (met als hoofdactiviteit de reparatie, het afnemen, het uitbalanceren, het opleggen van banden) en tweewielerbedrijven (met als hoofdactiviteit NACE-code 45402), vanaf 1 juli 2019, de volgende nieuwe

CHAPITRE VI. – Temps de travail et flexibilité

Art. 18. – Mesure visant la promotion de l'emploi

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail en appliquant entre autres une réduction collective du temps de travail.

Pour ce faire, elles pourront utiliser les primes d'encouragement légales et décrétales existantes et transposer des augmentations salariales.

Art. 19. – Aménagement individuel du temps de travail

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un cadre en vue de l'aménagement du temps de travail à la demande individuelle de l'ouvrier.

À cet effet, un groupe de travail sera créé. Celui-ci terminera ses travaux d'ici le 31 décembre 2019, afin de concrétiser ces mesures au plus tard le 15 janvier 2020, et ceci dans le cadre des possibilités prévues par la loi.

Art. 20. – Allongement de la période de référence

En application de l'article 26bis § 1 et § 1 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de référence d'un trimestre est portée à six mois, et ce à partir du 1er juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021.

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 en matière d'organisation du travail, enregistrée sous le numéro 130.660/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 29 juin 2016 (MB 2 août 2016) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

Art. 21. – Introduction de nouveaux régimes de travail

§ 1. En exécution de la loi du 17 mars 1987 et de la convention collective de travail n°42 et moyennant certaines conditions prévues dans les § 2 à 6, les centrales de pneus (avec comme activité principale la réparation, le démontage, l'équilibrage, le montage de pneus) et les entreprises deux-roues (avec comme activité principale le code NACE 45402), peuvent, à partir du 1^{er} juillet 2019, introduire les nouveaux

arbeidsregelingen invoeren.

§ 2. In ondernemingen vanaf 15 arbeiders gebeurt de invoering van de nieuwe arbeidsregeling door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

§ 3. In afwijking van § 2, kan de invoering van een nieuwe arbeidsregeling in ondernemingen met minder dan 15 arbeiders ook gebeuren door het indienen van een toetredingsakte bij de Griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met kopie aan de voorzitter van het paritair comité door middel van het verplichte sectoraal model.

Het paritair comité beslist binnen de twee maanden na ontvangst door de voorzitter van het paritair comité over de goed- of afkeuring van de toetredingsakte.

Indien binnen deze termijn geen besluit is genomen, wordt de toetredingsakte geacht te zijn goedgekeurd.

De voorzitter deelt de beslissing per brief of per mail mee.

In afwijking van voorgaande lid, beslist het paritair comité tot 31 december 2019 binnen de maand na ontvangst van de toetredingsakte door de voorzitter van het Paritair Comité over de goed- of afkeuring van de toetredingsakte.

§ 4. De nieuwe arbeidsregeling kan alleen worden ingevoerd indien is voldaan aan volgende voorwaarden:

- 1° De inschakeling van de arbeiders in de nieuwe arbeidsregeling mag slechts gebeuren op vrijwillige basis;
- 2° De onderneming beschikt over een systeem om de arbeidstijd tijdens piekmomenten te registreren (minstens via de prestatiefiche of werkbon) en de in de piekperiode gepresteerde uren worden vermeld op een prestatiefiche die wordt bijgevoegd aan de loonfiche;
- 3° De onderneming maakt dwingende afspraken met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis, de arbeiders, over ergonomie;
- 4° De invoering van de nieuwe arbeidsregelingen wordt uitgehangen in de onderneming en de arbeiders worden één maand voorafgaand aan de toepassing van de nieuwe uurroosters schriftelijk verwittigd;
- 5° De nieuwe uurroosters worden opgenomen in het arbeidsreglement. De opname gebeurt

régimes de travail suivants.

§ 2. Dans les entreprises à partir de 15 ouvriers, l'introduction du nouveau régime de travail se fait par la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et les organisations de travailleurs représentatives.

§ 3. En dérogation au § 2, l'instauration d'un nouveau régime de travail dans les entreprises de moins de 15 ouvriers peut également se faire par le biais d'un acte d'adhésion introduit au Greffe de la direction générale des relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, avec copie au président de la commission paritaire en utilisant le modèle sectoriel obligatoire.

La commission paritaire décide dans les deux mois après réception de l'acte d'adhésion par le président de la commission paritaire, de l'approbation ou du rejet de l'acte d'adhésion.

A défaut d'une décision dans ce délai, la proposition est réputée approuvée.

Le président communique la décision par lettre ou par courrier électronique.

En dérogation au paragraphe précédent, la commission paritaire décide jusqu'au 31 décembre 2019 et dans le mois suivant la réception de l'acte d'adhésion par le président de la Commission paritaire, de l'approbation ou du rejet de l'acte d'adhésion.

§ 4. Le nouveau régime de travail peut uniquement être instauré par les conditions suivantes:

- 1° Le nouveau régime de travail s'applique uniquement aux ouvriers sur base volontaire;
- 2° L'entreprise dispose d'un système d'enregistrement du temps de travail pendant les périodes de pointe (au moins via la fiche de prestation ou le bon de travail) et les heures prestées pendant la période de pointe sont mentionnées sur une fiche de prestation jointe à la feuille de paie;
- 3° L'entreprise s'accorde sur des dispositions obligatoires avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers, en matière d'ergonomie;
- 4° L'introduction des nouveaux régimes de travail est affiché aux valves de l'entreprise et les ouvriers en sont avisés par écrit un mois avant l'application des nouveaux horaires;
- 5° Les nouveaux horaires sont repris dans le règlement de travail. Leur intégration se fait sur base de la cct d'entreprise conclu

op grond van de overeenkomstig § 2 gesloten ondernemingscao of de goedgekeurde toetredingsakte, zonder dat hiervoor de wijzigingsprocedure voor het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

§ 5. De nieuwe arbeidsregeling kan alleen deze vorm aannemen:

6° Voor de tweewielerbedrijven:

- Een piekperiode van maximum 6 weken in de maanden april, mei en juni;
- De tijdens de piekperiode gepresteerde uren worden ingehaald vóór 31 december van hetzelfde kalenderjaar;
- Tijdens de piekperiode kan maximum 10 u per dag en 45 u per week worden gewerkt;
Er wordt betaalde bijkomende inhaalrust toegekend, waarbij één uur prestatie tijdens piekmomenten gelijk is aan anderhalf uur inhaalrust tijdens dalmomenten.

7° Voor de bandencentrales:

- Een piekperiode van maximum 6 weken in de maanden oktober, november en december;
- De tijdens de piekperiode gepresteerde uren worden ingehaald vóór 30 september van volgend kalenderjaar;
- Tijdens de piekperiode kan maximum 10 u per dag en 50 u per week worden gewerkt;
- Er wordt betaalde bijkomende inhaalrust toegekend, waarbij voor prestaties tussen 38 u en 44 u per week tijdens piekmomenten één uur prestatie tijdens een piekmoment gelijk is aan anderhalf uur inhaalrust tijdens dalmomenten en voor prestaties tussen 44 u en 50 u per week één uur prestatie tijdens piekmomenten gelijk is aan twee uur inhaalrust tijdens dalmomenten.

§ 6. Voor alles wat niet uitdrukkelijk geregeld wordt in § 1 tot § 5, zijn de bepalingen van de cao van 17 december 1992, geregistreerd onder het nummer 31.945/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 mei 1997 (*BS 7 maart 1998*) en de cao nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit

conformément au §2 ou de l'acte d'adhésion approuvé sans nécessité de suivre la procédure de modification du règlement de travail.

§ 5. Le nouveau régime de travail peut uniquement prendre la forme suivante:

6° Pour les entreprises deux-roues:

- Une période de pointe de maximum 6 semaines pendant les mois d'avril, de mai et de juin;
- Les heures prestées pendant la période de pointe sont récupérées avant le 31 décembre de la même année calendrier;
- Pendant la période de pointe, un maximum de 10 h par jour et de 45 h par semaine peut être presté;
Un repos compensatoire supplémentaire rémunéré est attribué. Une heure de prestation pendant les périodes de pointe est égale à une heure et demie de repos compensatoire pendant les périodes creuses.

7° Pour les centrales de pneus:

- Une période de pointe de maximum 6 semaines pendant les mois d'octobre, de novembre et de décembre;
- Les heures prestées pendant la période de pointe sont récupérées avant le 30 septembre de l'année calendrier suivante;
- Pendant la période de pointe un maximum de 10 h par jour et de 50 h par semaine peut être presté;
- Un repos compensatoire supplémentaire rémunéré est attribué. Pour des prestations entre 38 h et 44 h par semaine pendant les périodes de pointe, une heure de prestation pendant une période de pointe est égale à une heure et demie de repos compensatoire pendant les périodes creuses et pour des prestations entre 44 h et 50 h par semaine, une heure de prestation est égale à deux heures de repos compensatoire pendant les périodes creuses.

§ 6. Pour tout ce qui n'est pas réglé explicitement dans les § 1 à 5, les dispositions de la CCT du 17 décembre 1992, enregistrée sous le numéro 31.945/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 20 mai 1997 (*MB 7 mars 1998*) et la CCT n° 42 du 2 juin 1987, conclue au Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par Arrêté royal du 18 juin 1987 (*MB 26 juin 1987*), sont applicables.

van 18 juni 1987 (BS 26 juni 1987) van toepassing.

§ 7. Bandencentrales kunnen de nieuwe arbeidsregelingen zoals omschreven in dit artikel niet cumuleren met nieuwe arbeidsregelingen die afwijken op de arbeidsduur ingevoerd conform de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 1992.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake nieuwe arbeidsregelingen voor bandencentrales en tweewielerbedrijven zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 juli 2019 tot 31 december 2020, behalve voor de opname van de inhaalrust die nog kan gebeuren tot 30 september 2021.

Art. 22. – Vrijwillige overuren en interne grens

§ 1. Mits voor 30 juni 2020 een cao op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in paritair comité, kan voor een periode die loopt tot maximum 30 juni 2021 het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor interne grens worden verhoogd van 25 u tot maximum 60 u.

§ 2. Mits voor 30 juni 2020 een cao op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in paritair comité, kan tot maximum 30 juni 2021 het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 u tot maximum 150 u per kalenderjaar.

§ 3. De in uitvoering van § 1 of § 2 gesloten ondernemingscao wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Comité.

§ 7. Les centrales de pneus ne peuvent pas cumuler les nouveaux régimes de travail décrites dans cet article avec de nouveaux régimes de travail qui diffèrent de la durée du travail instaurés conformément à la convention collective de travail susmentionnée du 17 décembre 1992.

Remarque

Une convention collective de travail relative aux nouveaux régimes de travail pour les centrales de pneus et entreprises deux-roues sera rédigée en ce sens, à partir du 1er juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, excepté pour la prise du repos compensatoire qui peut encore se faire jusqu'au 30 septembre 2021.

Art. 22. – Heures supplémentaires sur base volontaire et limite interne

§ 1. Moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise avant le 30 juin 2020 avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale ou, à défaut, avec toutes les organisations syndicales représentées dans la Commission paritaire, le nombre d'heures supplémentaires sur base volontaire qui ne compte pas pour la limite interne, peut être relevé de 25 h à 60 h maximum, et ce pour une période s'étendant au maximum jusqu'au 30 juin 2021.

§ 2. Moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise avant le 30 juin 2020 avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale ou, à défaut, avec toutes les organisations syndicales représentées dans la Commission paritaire, le nombre d'heures supplémentaires sur base volontaire peut être porté de 120 h à maximum 150 h par année calendrier au maximum jusqu'au 30 juin 2021.

§ 3. La CCT d'entreprise conclue en exécution du § 1 ou 2, est déposée au Greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, dont copie est directement fournie au président de la Commission paritaire.

De toepassing van deze bepalingen maakt het voorwerp uit van een sectorale evaluatie vóór 30 november 2020.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021.

HOOFDSTUK VII. – Loopbaanplanning

Art. 23. – Tijdskrediet en loopbaanvermindering

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 kan het recht op halftijds/volgtijds tijdskrediet met motief tot 24 maanden, zoals voorzien in artikel 3 van de cao van 9 oktober 2015, op ondernemingsvlak bij cao worden uitgebreid tot 51 maanden voor het tijdskrediet met motief zorg, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de cao nr. 103 van 27 juli 2012, en tot 36 maanden voor het tijdskrediet met motief opleiding, overeenkomstig artikel 4, § 2 van dezelfde cao en dit voor onbepaalde duur.

§ 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 14 september 2018 inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering, geregistreerd onder het nummer 147.646/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 januari 2019 (BS 7 februari 2019) zal met ingang van 1 januari 2019 in die zin worden aangepast.

Art. 24. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag 1 januari 2019 – 31 december 2020

§ 1. SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

L'application de ces dispositions fait l'objet d'une évaluation sectorielle avant le 30 novembre 2020.

Remarque

Une convention collective de travail sera rédigée en ce sens, à partir du 1er juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

CHAPITRE VII. – Planification de la carrière

Art. 23. – Crédit-temps et diminution de la carrière

§ 1. A partir du 1er juillet 2019, le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif jusqu'à 24 mois, tel que prévu dans l'article 3 de la cct du 9 octobre 2015, peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une cct d'entreprise, pour le crédit-temps avec motif soins, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la cct n° 103 du 27 juillet 2012, et jusqu'à 36 mois pour le crédit-temps avec motif formation, conformément à l'article 4, § 2 de la même cct et ce pour une durée indéterminée.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n° 137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 temps à partir de 55 ans, ou d'un mi-temps à partir de 57 ans, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Remarque

La convention collective de travail du 14 septembre 2018 relative au crédit-temps et à la diminution de carrière, enregistrée sous le numéro 147.646/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 20 janvier 2019 (MB 7 février 2019) sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2019.

Art. 24. – Régime de chômage avec complément d'entreprise 1^{er} janvier 2019 – 31 décembre 2020

§ 1. RCC à 59 ans après 40 ans de carrière

En application de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail numéro 134 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui justifient d'une carrière de 40 ans au moment où leur contrat de travail prend fin.

En application de la convention collective de travail n°

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

135 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 2. SWT op 59 jaar na 35 jaar loopbaan in zwaar beroep

§ 2. RCC à 59 ans après 35 ans de carrière dans un métier lourd

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

En application de l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 132 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers exerçant un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 35 ans de carrière.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Pour l'application du paragraphe précédent, il faut pendant ces 35 ans, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

En application de la convention collective de travail n° 132 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 3. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid

§ 3. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

En application de l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'au moins 33 ans de carrière dont au minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

En application de la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 4. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

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

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor de periode 2019-2020 werd in die zin opgesteld, vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

§ 6. Aanvullende vergoeding

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en

§ 4. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant exercé un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 33 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut pendant ces 33 ans, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 5. Dispense de disponibilité adaptée

Les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée conformément à l'article 22, § 3 de l'arrêté royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise du 3 mai 2007.

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020.

§ 6. Indemnité complémentaire

Le Fonds social des entreprises de garage prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire dans les conditions prévues dans l'article 15 de la convention collective de travail portant modification et

coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

Art. 25. – Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 1 januari 2021 – 30 juni 2021

§ 1. SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

Voor het SWT-stelsel zoals vermeld in artikel 6 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 2. SWT op 59 jaar na 35 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

coordination des statuts du fonds social ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales prévues dans l'article 24 de la présente convention.

Le Fonds social des entreprises de garage élaborera les modalités nécessaires à cet effet.

Art. 25. – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 1er janvier 2021 – 30 juin 2021

§ 1. RCC à 59 ans après 40 ans de carrière

En application de l'article 3, § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 141 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier de 40 ans de carrière.

Pour le régime de RCC comme prévu à l'article 6, l'âge est fixé à 59 ans en application de la convention collective de travail n° 142 du 23 avril 2019.

§ 2. RCC à 59 ans après 35 ans de carrière – métier lourd

En application de l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers exerçant un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 35 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut pendant ces 35 ans, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 3. SWT op 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachteregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 4. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

En application de la convention collective de travail n° 140 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 3. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'au moins 33 ans de carrière dont au minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

En application de la convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 4. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière – métier lourd

En application de l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant exercé un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 33 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut pendant ces 33 ans, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn in de zin van het artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag van 3 mei 2007.

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 voor het recht op SWT op 59 jaar en 31 december 2022 voor de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

§ 6. Aanvullende vergoeding

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg

Art. 26. – Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het akkoord 2019-2020 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 20 van het nationaal akkoord 2017-2018, verlengd.

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het Paritair Comité samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt gelijkgesteld met een kennelijk onredelijk ontslag en in dat geval is de werkgever aan de betrokken werknemersafgevaardigde een

§ 5. Dispense de disponibilité adaptée

Les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée conformément à l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise du 3 mai 2007.

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période à partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 30 juin 2021 pour le droit au RCC à 59 ans et jusqu'au 31 décembre 2022 pour la dispense de disponibilité adaptée.

§ 6. Indemnité complémentaire

Le Fonds social des entreprises de garage prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire dans les conditions prévues dans l'article 15 de la convention collective de travail portant modification et coordination des statuts du fonds social ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales prévues dans l'article 24 de la présente convention.

Le Fonds social des entreprises de garage élaborera les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE IX. – Participation et concertation

Art. 26. – Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 20 de l'accord national 2017-2018 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2019-2020.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés que si la Commission paritaire, convoquée sur initiative du Président, s'est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifestement déraisonnable et, dans ce cas, l'employeur devra verser une indemnité au délégué correspondant à 17 semaines de rémunération.

schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon verschuldigd.

Art. 27. – Bepaling aantal werknemers voor vakbondsafvaardiging

Vanaf 1 oktober 2019 gebeurt de bepaling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar waarin om de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt verzocht.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuut van de vakbondsafvaardigingen van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.115/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (*BS 17 juni 2015*), zal vanaf 1 oktober 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 28. – Meldingsplicht werkgeversgroeperingen

Vanaf 1 juli 2019 geldt de meldingsplicht ook bij werkgeversgroeperingen, waardoor de ondernemingen die een werkgeversgroepering oprichten of ertoe toetreden, voorafgaandelijk de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis moeten stellen. Een kopie van deze kennisgeving wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het paritair comité.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake meldingsplicht contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming van 16 juni 2011, geregistreerd onder het nummer 104.817/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 oktober 2011 (*BS 9 november 2011*), zal op 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 29. – Vakbondsvorming

Vanaf 1 juli 2020 wordt de duur van de afwezigheid voor de deelneming aan cursussen en seminars verhoogd van 10 dagen naar 12 dagen per vast mandaat en per mandaatperiode van vier jaar.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 inzake vakbondsvorming, geregistreerd onder het nummer 141.997/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit

Art. 27 – Détermination du nombre de travailleurs pour la délégation syndicale.

A partir du 1^{er} octobre 2019 la détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1^{er} octobre de l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

Remarque

La convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales du 29 avril 2014, enregistrée sous le numéro 122.115/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 10 avril 2015 (*MB 17 juin 2015*), sera adapté en ce sens à partir du 1^{er} octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 28 – Obligation d'information des groupements d'employeurs

A partir du 1^{er} juillet 2019 l'obligation d'information s'applique également aux groupements d'employeurs. Par conséquent, les entreprises qui créent un groupement d'entreprises ou y adhèrent, doivent au préalable en avvertir le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les organisations des travailleurs représentatives. Une copie de cette information sera transmise au Président de la Commission paritaire.

Remarque

La convention collective de travail relative à l'obligation d'information pour les contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, travail intérimaire et sous-traitance du 16 juin 2011, enregistrée sous le numéro 104.817/CO/112 et ratifiée par Arrêté royal du 4 octobre 2011 (*MB 9 novembre 2011*), sera adaptée en ce sens le 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée.

Art. 29. – Formation syndicale

A partir du 1^{er} juillet 2020, la durée de l'absence pour suivre des cours et séminaires de formation syndicale sera augmenté de 10 à 12 jours par mandat de 4 ans.

Remarque

La convention collective du 11 septembre 2017 relative à la formation syndicale enregistrée sous le numéro 141.997/CO/112, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (*MB 11 mai 2018*), sera

van 15 april 2018 (BS 11 mei 2018), wordt in die zin gewijzigd, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IX. – Outplacement

Art. 30. – Collectivisering outplacement

Voor de periode vanaf 1 oktober 2019 tot 30 juni 2021 zullen de sociale partners overgaan tot het collectiviseren van outplacement, onder volgende voorwaarden:

- 1300 euro wordt ten laste genomen door het sociaal fonds voor het garagebedrijf; 500 euro wordt betaald door de onderneming;
- De kwaliteitsbewaking gebeurt door Educam;
- De collectivisering is niet van toepassing bij ontslag wegens medische overmacht;
- De collectivisering geldt niet wanneer de arbeider wordt ontslagen met een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met minstens 30 weken loon.

De praktische modaliteiten worden in onderling overleg tussen de instanties van het sociaal fonds voor het garagebedrijf en van EDUCAM vastgesteld.

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van een sectorale evaluatie in januari 2021.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 oktober 2019 tot en met 30 juni 2021.

HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 31. – 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. 32. – Duur

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

adaptée en ce sens, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IX. – Outplacement

Art. 30. – Collectivisation outplacement

Pendant la période du 1er octobre 2019 au 30 juin 2021, les partenaires sociaux collectiviseront l'outplacement, aux conditions suivantes:

- 1300 euro sont pris en charge par le Fonds social des entreprises de garage; 500 euro sont payés par l'entreprise;
- La surveillance de la qualité se fait par Educam;
- La collectivisation n'est pas applicable en cas de licenciement pour force majeure médicale;
- De collectivisation n'est pas valable lorsque l'ouvriers est licencié avec une indemnité de licenciement correspondant à au moins de 30 semaines de salaire.

Les modalités pratiques sont fixées d'un commun accord entre les instances du Fonds social des entreprises de garage et EDUCAM.

Cette mesure fera l'objet d'une évaluation sectorielle en janvier 2021.

Remarque

Une convention collective de travail en matière d'outplacement sera rédigée en ce sens, valable à partir du 1er octobre 2019 et jusqu'au 30 juin 2021.

CHAPITRE X. – Paix sociale et durée de l'accord

Art. 31. – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.

Art 32. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020

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 comité voor het garagebedrijf 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 Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

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

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf en die inzake domicile en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurerings

en dit voor onbepaalde duur.

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2019-2020**

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants à la Commission paritaire des entreprises de garage et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

et ce pour une durée indéterminée.

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET GARAGEBEDRIJF**

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

**JONGERENLONEN – PARITAIRE
VERKLARING**

De sociale partners van de sector garages verklaren hierbij niet akkoord te kunnen gaan met de herinvoering van de loondegressiviteit voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.

Dit is volgens hen niet de manier om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Dergelijke maatregel is nefast voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische of een beroepsopleiding. Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden beslist om de loondegressiviteit voor jongeren af te schaffen.

Als sector zijn wij steeds bereid om op een constructieve manier mee te werken om een werkbare oplossing te vinden waarbij de kern van het probleem kan worden aangepakt.

Namens de sociale partners van het PC 112.

**COMMISSION PARITAIRE
POUR LES ENTREPRISES DE GARAGE**

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2019-2020**

**SALAIRES DES JEUNES –
DÉCLARATION PARITAIRE**

Par la présente déclaration, les partenaires sociaux du secteur pour les entreprises de garage manifestent leur désaccord avec la réintroduction de la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Cette mesure ne permettra pas de lutter contre le chômage des jeunes. Elle est bien au contraire néfaste pour un secteur qui essaie d'attirer des jeunes qui ont opté pour l'enseignement technique ou professionnel. C'est la raison pour laquelle le secteur a décidé, il y a des années, de supprimer la dégressivité salariale pour les jeunes.

En tant que secteur, nous sommes prêts à collaborer de façon constructive pour trouver une solution réalisable permettant de s'attaquer au nœud du problème.

Au nom des partenaires sociaux de la CP 112.

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

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2019-2020**

VORMING EN OPLEIDING – GROEIPAD

**FORMATION – TRAJECTOIRE DE
CROISSANCE**

De sociale partners voorzien in een groeipad om op termijn het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling.

Les partenaires sociaux prévoient une trajectoire de croissance afin d'augmenter à terme le nombre de jours de formation, contribuant ainsi à atteindre l'objectif interprofessionnel.

De realisatie van het groeipad wordt nagestreefd door:

La réalisation du trajet de croissance se fera comme suit:

- Het opleidingsaanbod van EDUCAM beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- Het opleidingsaanbod van EDUCAM verder uit te breiden;
- Via EDUCAM acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- Werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele, opleidingsinspanningen nauwgezet te registeren via het opleidingscv;
- Instroommaatregelen verder uit te bouwen.

- Mieux faire connaître l'offre de formation EDUCAM et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs;
- Elargir l'offre de formation EDUCAM;
- Entreprendre des actions via EDUCAM pour augmenter le taux de participation aux formations;
- Encourager les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formation, tant formelles qu'informelles via le CV formation;
- Développer davantage les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs.