

PROTOCOLE D'ACCORD 2021-2022

SECTEUR GARAGES (CP 112) – 9 NOVEMBRE 2021

1. Pouvoir d'achat

- Augmentation des salaires barémiques de 0,4% à partir du 1^{er} janvier 2022
- Augmentation des salaires effectifs de 0,4% à partir du 1^{er} janvier 2022, excepté pour les entreprises où la marge salariale sera concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.
 - Concrétisation libre et récurrente à partir du 1^{er} janvier 2022
 - Entreprises avec délégation syndicale: moyennant un double accord (CCT) entre l'employeur et toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale:
 - Pour entamer des négociations au niveau de l'entreprise
 - Concrétisation à partir du 1^{er} janvier 2022
 - Entreprises sans délégation syndicale: double accord (CCT) entre toutes les organisations représentées à la CP
 - Timing: pour le 31 mars 2022
- Position de repli: à défaut d'une CCT pour le 31 mars 2022, augmentation de tous les salaires de 0,4% à partir du 1^{er} janvier 2022

- Octroi d'une prime corona :
 - Socle de 200 EUR
 - Partie variable: 175 EUR, si résultat d'exploitation positif en 2020
 - Modalités d'octroi :
 - Être en service au 30.11.2021
 - Pro rata de la fraction d'occupation
 - Avoir au moins 60 jours de prestations effectives en 2021 : droit au montant total de la prime
 - Pro rata pour les ouvriers ayant moins de 60 jours de prestations effectives :
 - Si au moins 15 jours de prestations effectives : 25%
 - Si au moins 30 jours de prestations effectives : 50%
 - Si au moins 45 jours de prestations effectives : 75%
 - A payer en décembre 2021
 - Imputation à la partie variable de la prime corona octroyée après le 8 juin 2021
 - Dans les entreprises ayant déjà accordé le montant maximal de 500 EUR sous forme de prime corona, le socle de 200 EUR peut être transposé moyennant une CCT d'entreprise en un avantage équivalent au niveau de l'entreprise

- Dans les entreprises avec délégation syndicale: moyennant une CCT entre l'employeur et toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale
 - Dans les entreprises sans délégation syndicale: moyennant une CCT entre toutes les organisations représentées à la CP
- Déclaration d'engagement de ne pas réintroduire la dégressivité sur les salaires des jeunes, à l'exception des étudiants jobistes et cela conformément au cadre législatif y afférent.

2. FSE

- Au 1^{er} décembre 2021, indexation de 1,52% des indemnités complémentaires
- Prolongation de l'indemnité complémentaire emplois de fin de carrière: à partir de 60 ans pour tous les ouvriers et à partir de 55 ans pour une diminution des prestations de 1/5^{ème} ou à mi-temps conformément aux dispositions des CCT n°156 et n°157, et cela à partir du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2023 y compris
 - Droit acquis jusqu'à la pension pour les ouvriers qui sont dans le régime
- Prolongation des fins de carrière adoucis, à partir de 58 ans (la condition d'âge est de 60 ans ou plus pour un ouvrier qui passe d'un temps plein à un régime 4/5^{ème}): à partir du 1^{er} décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2023 y compris
 - Droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après la modification de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière avec un maximum de 160 EUR brut par mois:
 - Un transfert vers une fonction alternative;
 - La désignation comme parrain dans le cadre d'un trajet de parrainage;
 - Le transfert d'un régime de travail en équipes ou de nuit vers un régime de jour;
 - Le transfert d'un régime de travail à temps plein vers un régime de travail 4/5^{ème}
- Prolongation de l'intervention du Fonds dans les frais de l'accompagnement de carrière : à partir du 1^{er} décembre jusqu'au 30 juin 2023 y compris
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 EUR par période de six ans.
- Prolongation et amélioration de l'intervention dans les frais de garde d'enfants: à partir du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024
 - 4 EUR par jour et par enfant, plafonné à 400 EUR/année/enfant
 - Pour des enfants jusqu'à l'âge de 3 ans

- Dans un lieu d'accueil agréé par Kind&Gezin/ l'Office de la Naissance et l'Enfance
- L'intervention s'effectue sur base d'une attestation fiscale
- Au 30.06.2023, évaluation au niveau du FSE, en vue de l'extension de l'intervention à la garderie avant et après l'école pour des enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de garde (ou ayant moins de 21 dans le cas d'un enfant souffrant d'un lourd handicap), pour des activités de garderie effectuées par une structure d'accueil ou un établissement de garderie agréé, subventionné ou contrôlé directement par une administration publique.

3. Prime de fin d'année

- Amélioration de l'assimilation en cas de suspension du contrat de travail en raison d'accident ou de maladie: augmentation de 90 à 120 jours du plafond de jours civils par période de référence.
- Diminution de 3 à 2 ans de la condition d'ancienneté en cas de départ volontaire.
- A partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée indéterminée.
- Les étudiants jobistes sont cependant exclus du champ d'application

4. Mobilité

- Indemnité vélo de 0,20 EUR par kilomètre parcouru, avec un maximum de 40 km par jour, et au minimum une indemnité égale à l'intervention de l'employeur dans le transport privé
 - A partir de 40 km, l'indemnité patronale dans le transport privé reste d'application

5. Classification des fonctions

- Instauration d'un groupe de travail

6. Formation

- Extension du droit collectif à 5 jours sur une période de 2 ans, avec en sus le droit individuel de 1 jour par ouvrier par an
- Faire agréer Educam en tant que centre de validation d'expérience et cartographie par Educam, à la demande du travailleur, des compétences nécessaires pour le futur: Educam tentera de se faire reconnaître comme centre de validation de compétences (CVDC) afin de pouvoir certifier les compétences de travailleurs n'ayant pas le diplôme requis, mais ayant les compétences et l'expérience

professionnelle nécessaires, les permettant ainsi de postuler pour une fonction ou un emploi dans le secteur.

En outre, Educam élaborera des outils permettant aux travailleurs de vérifier (à leur initiative et pendant les heures de travail) s'ils disposent ou non des compétences nécessaires à l'exécution de leur fonction dans un avenir proche

Les deux initiatives seront élaborées par le comité de suivi d'Educam et seront déployées à partir du 1^{er} octobre 2022 au plus tard.

- Formations en dehors du temps de travail:
 - Les formations ainsi que la préparation des formations doivent avoir lieu pendant les heures de travail.
- Jusqu'au 31.08.2023 y compris, pas de clause d'écolage pour les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement ou réglementairement obligatoires.

7. Travail faisable et afflux

- Prolongation jusqu'au 30 juin 2023 inclus de la CCT relative au travail faisable et à l'afflux, excepté l'art. 5, 2^{ème} alinéa jusqu'au 31 décembre 2021 y compris
- Amélioration du congé d'ancienneté:
 - 1 jour de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- Congé pour motif impérieux dans le cadre de la CCT n° 45 portant l'introduction d'un congé pour motif impérieux: jusqu'au 30.06.2023 y compris, 1 jour de congé rémunéré par année calendrier en raison d'un incendie ou d'une catastrophe naturelle

8. SWT

- Souscription sectorielle (jusqu'au 30/06/2023 y compris) à toutes les CCT cadres du CNT en matière de RCC y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité :
 - RCC carrière longue à partir de 60 ans moyennant 40 ans de carrière
 - RCC à partir de 60 ans moyennant 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit
 - RCC à partir de 60 ans moyennant 33 ans de carrière dans un métier lourd
 - RCC à partir de 60 ans moyennant 35 ans de carrière dans un métier lourd
 - RCC à partir de 58 ans moyennant 35 ans de carrière pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

9. Emplois de fin de carrière

- Souscription sectorielle aux conventions collectives de travail n°156 et n°157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour les périodes allant

respectivement du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 et du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge, en ce qui concerne l'accès au droit à des indemnités pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs après une carrière longue, exerçant un métier lourd ou occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration:

- 55 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de 1/5 ou à mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd.

10. Travail maniable

- Prolongation des nouveaux régimes de travail pour les centrales de pneus (avec pour activité principale code NACE 45205):
 - Une CCT du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022, sauf pour la prise du repos compensatoire qui s'applique jusqu'au 30 septembre de l'année calendrier suivant celle où le nouveau régime de travail a été introduit.
 - Les entreprises ne peuvent pas cumuler ces nouveaux régimes de travail avec de nouveaux régimes de travail qui s'écartent de la durée du travail instaurés en vertu de la convention collective de travail du 17 décembre 1992, enregistrée sous le numéro 31.945/CO/112 et ratifiée par arrêté royal du 20 mai 1997 (MB 7 mars 1998).
 - Dans les entreprises de 15 ouvriers et plus: uniquement moyennant CCT d'entreprise
 - Dans les entreprises de moins de 15 ouvriers:
 - Acte d'adhésion au président de la CP, en respectant les conditions qui suivent:
 - Notification à la CP et approbation / refus par la CP au cours du mois suivant la réception par le président de la CP112
 - L'ouvrier doit être volontaire
 - Système d'enregistrement pendant la période de pointe (au minimum par le biais d'une fiche de prestations ou d'un bon de travail) et mention des heures prestées pendant la période de pointe sur la fiche de prestations jointe à la fiche de paie
 - Dispositions contraignantes en matière d'ergonomie
 - Afficher dans l'entreprise et avertir les travailleurs par écrit 1 mois avant l'application des nouveaux horaires
 - Horaires dans le règlement de travail sans procédure de modification

- L’horaire qui sera effectivement appliqué doit être communiqué par écrit aux ouvriers concernés au moins 7 jours calendrier avant l’application
- Pour les centrales de pneus:
 - 6 semaines de pointe pendant les mois d’octobre, novembre et décembre
 - Période de référence récupération: avant le 30 septembre de l’année calendrier qui suit
 - Maximum 10h/jour et 50h/semaine
 - Récupération payée supplémentaire: pour les prestations entre 38 et 44h par semaine en période de pointe: 1h pointe = 1,5h récupération en période calme et pour les prestations entre 44 et 50h par semaine: 1h période de pointe = 2h de récupération en période calme;
- Ou CCT au niveau de l’entreprise.

11. Outplacement

- Collectivisation:
 - 1300 euros à charge du FSE, 500 euros à charge de l’employeur
 - Contrôle de qualité par Educam
 - Pas au cas où 4 semaines de préavis doivent être utilisées pour l’outplacement
 - Pas en cas de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale
 - À partir du 1^{er} juillet 2021 et jusqu’au 30 juin 2023

12. Points techniques

- Prolongation des primes d’encouragement flamandes