

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023**

**Convention collective de travail du 5 juillet 2023**

1.1. HET RECHT OP TIJDSKREDIET,  
LOOPBAANVERMINDERING EN  
LANDINGSBANEN

2. DROIT AU CREDIT-TEMPS, À LA DIMINUTION  
DE CARRIÈRE ET AUX EMPLOIS FIN DE  
CARRIÈRE

**3. HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied**

**Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

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

**HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen**

**Art. 2.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 sexties van 27 september 2022.
- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (BS 15 september 2001), de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025,

**CHAPITRE I. - Champ d'application**

**Article 1.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission Paritaire pour la Carrosserie.

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

**CHAPITRE II. - Dispositions générales**

**Art. 2.**

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution :

- des dispositions de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012 , conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, dernièrement modifiée par la convention collective de travail n° 103 sexties du 27 septembre 2022 .
- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (MB 15 septembre 2001).
- la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30

van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

### **HOOFDSTUK III. - Recht op tijdskrediet met motief**

#### **Art. 3.**

- § 1. Conform de bepalingen van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de duur van het recht op voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering met motief op 24 maanden gebracht.
- § 2. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief zorg kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 51 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.
- § 3. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief opleiding kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 36 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

### **HOOFDSTUK IV. - Recht op een 1/5 loopbaanvermindering**

#### **Art. 4.**

- § 1. In uitvoering van artikel 6 en artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5 loopbaanvermindering.
- § 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5 worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden:
- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;

### **CHAPITRE III. - Droit au crédit-temps avec motif**

#### **Art. 3.**

- § 1. Conformément aux dispositions de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail nr. 103, la durée du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps pour motif est portée à 24 mois.
- § 2. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif soins peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.
- § 3. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif formation peut être porté jusqu'à 36 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, § 2 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.

### **CHAPITRE IV. - Droit à une diminution de carrière de 1/5ème**

#### **Art. 4.**

- § 1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5ème.
- § 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5ème sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes:
- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie;

- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.

§ 3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

## **HOOFDSTUK V. – Landingsbaan**

---

### **Art. 5.**

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 2. Verdere modaliteiten van uitoefening van de rechten zoals hierboven omschreven in § 1 kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

## **HOOFDSTUK VI. Overgangsbepalingen**

---

### **Art. 6.**

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, blijft verder gelden overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd in de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

## **HOOFDSTUK VII. - Organisatieregels**

---

### **Art. 7.**

§ 1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 11 werknemers.

- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

§ 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

## **CHAPITRE V. – Emploi de fin de carrière**

---

### **Art. 5.**

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n° 170 du Conseil national du travail du 30 mai 2023, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5ème ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023 inclus.

§ 2. Les autres modalités pour l'exercice des droits prévues dans la § 1 peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

## **CHAPITRE VI. Dispositions transitoires**

---

### **Art. 6.**

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps tels que définis par la convention collective de travail nr. 77 bis, continue de s'appliquer conformément aux conditions fixées dans les dispositions transitoires prévues à l'article 22 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière.

## **CHAPITRE VII. - Règles d'organisation**

---

### **Art. 7.**

§ 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail nr. 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.

§ 2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wenselijk gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorrangregels worden afgesproken, zoals opgenomen in hoofdstuk IV afdeling 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 3. Arbeiders van 55 jaar en meer die het recht op tijdskrediet 1/5 loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van het artikel 3 dat van toepassing was voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter en de artikelen 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 in toepassing vanaf 1 april 2017 of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

Dit houdt in dat de sectorale drempel van 5 % berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 55 jaar en meer zoals beoogd in het vorige lid gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering.

§ 4. Ondernemingen die bij ingang van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

§ 5. In ondernemingen met minder dan 11 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu au chapitre IV, section 4 de la convention collective de travail nr. 103.

§ 3. Les ouvriers âgés de 55 ans ou plus qui utilisent leur droit au crédit-temps de 1/5 ou qui l'ont demandé sur la base de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail nr. 103 ter et des articles 4 et 8 de la convention collective de travail nr. 103 applicable à partir du 1er avril 2017 ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 77 bis, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 55 ans ou plus visés à l'alinéa précédent utilisant leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière

§ 4. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 5. Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5ème temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

## **HOOFDSTUK VIII. - Specifieke vormen van loopbaanonderbreking**

### **Art. 8**

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

## **CHAPITRE VIII. - Formes spécifiques d'interruption de carrière**

### **Art. 8.**

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (BS 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (BS 22 oktober 2012);
- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (BS 5 mei 1995).

installeren een apart recht op loopbaanonderbreking en vallen hierdoor volledig buiten het hierboven vermelde recht.

Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5%.

## **HOOFDSTUK IX. - Overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage**

---

### **Art. 9.**

Bij overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

## **HOOFDSTUK X. - Behoud anciënniteit**

---

### **Art. 10.**

Bij loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft de anciënniteit en functiecategorie waarin de arbeider zich bevond voor de vermindering van prestaties behouden.

## **HOOFDSTUK XI. - Slotbepalingen**

---

### **Art. 11.**

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (MB 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (MB 22 octobre 2012);

- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté Royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005;

- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (MB 5 mai 1995)

instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

## **CHAPITRE IX. - Passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise.**

---

### **Art. 9.**

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

## **CHAPITRE X. - Maintien de l'ancienneté**

---

### **Art. 10.**

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

## **CHAPITRE XI. - Dispositions finales**

---

### **Art. 11.**

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6 hierboven, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 169.731/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 21 maart 2023 (BS van 9 mei 2023).

**Art. 12.**

- Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van: - artikel 5 § 1 dat wordt gesloten voor bepaalde duur en buiten werking treedt op 31 december 2023;

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2024.

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-dessus, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 2 décembre 2021 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière, enregistrée sous le numéro 169.731/CO/149.02 et rendue obligatoire le 21 mars 2023 (MB du 9 mai 2023).

**Art. 12.**

- La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de
- l'article 5 § 1 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 31 décembre 2023;

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1er janvier 2024.

