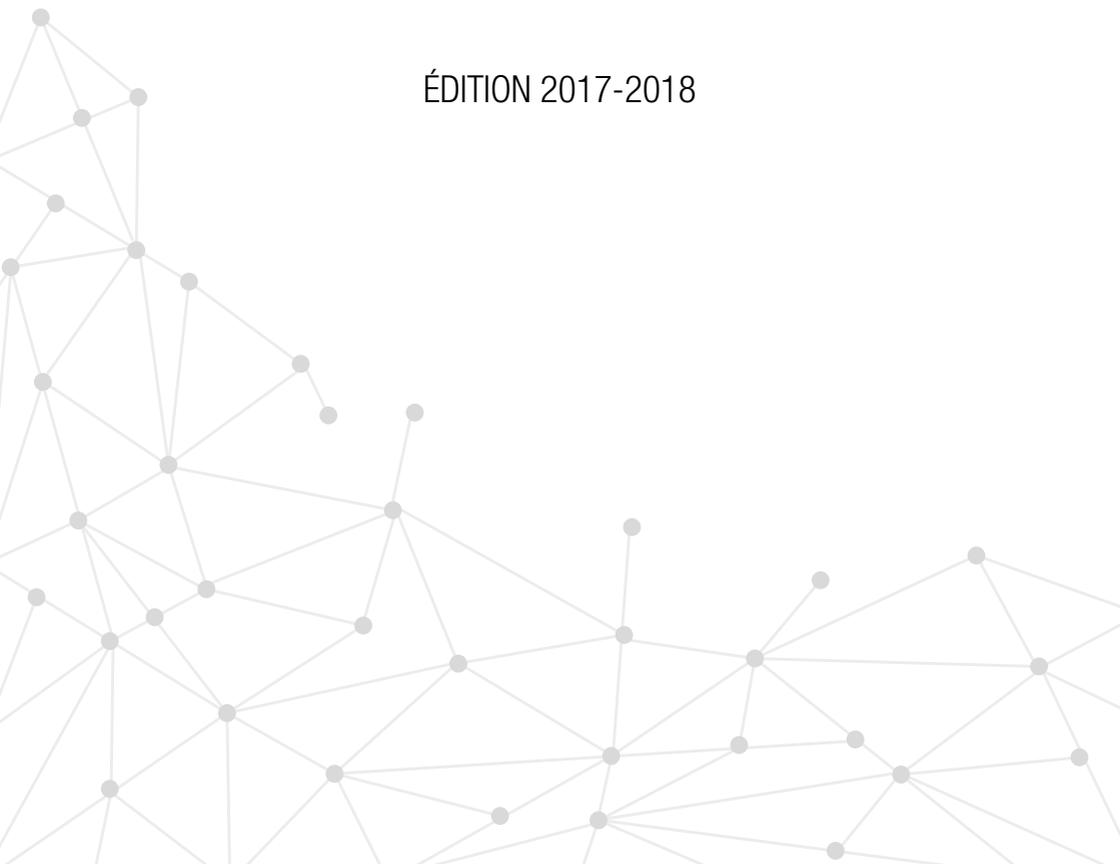


SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA CARROSSERIE
SCP 149.02

ACCORDS ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

ÉDITION 2017-2018



SOMMAIRE

000 Champ de compétence

010 Sous-commission paritaire pour la carrosserie

100 Rémunération

111 Classification professionnelle

112 Détermination du salaire

115 Indemnités apprentis

120 Salaires horaires (2015)

120 Salaires horaires (2017)

130 PFA (2014)

130 PFA (2017)

150 Frais de déplacement

160 Eco-chèques

200 Temps de travail

210 Durée du travail

221 Congé d'ancienneté (2011)

221 Congé d'ancienneté (2017)

225 Congé de carrière (2015)

225 Congé de carrière (2017)

230 Prépension

230.60.2015-2017 RCC à 60 ans

230.58.2017-2018 RCC à 58 (59) ans

- 233 Prépension Calcul indemnités complémentaires
- 240 Flexibilité (2015)
- 240 Flexibilité (2017)
- 240 Heures supplémentaires
- 242 Nouveaux régimes de travail
- 247 Régime sectoriel de nuit
- 249 Organisation du travail

300 Conventions de travail

- 310 Petits chômages
- 315 Jours de carence
- 317 Dispositions et Résidence
- 320 Délais de préavis
- 342 Crédit-temps & diminution de carrière
- 362 Obligation information

400 Formation et promotion de l'emploi

- 400 Formation (2015)
- 400 Formation (2017)
- 417 Banque de données & CV Formation (2014)
- 417 Banque de données & CV Formation (2017)

500 Concertation sociale

- 510 Statut des délégations syndicales
- 513 Reconnaissance fonction représentative
- 520 Formation syndicale (2011)
- 520 Formation syndicale (2017)
- 530 Sécurité d'emploi

600 Sécurité d'existence

- 610 Modification et coordination des statuts FSE (2015)
- 610 Modification et coordination des statuts FSE (2017)
- 620 Cotation FSE
- 630 Régime de pension sectoriel social

700 Programmation sociale

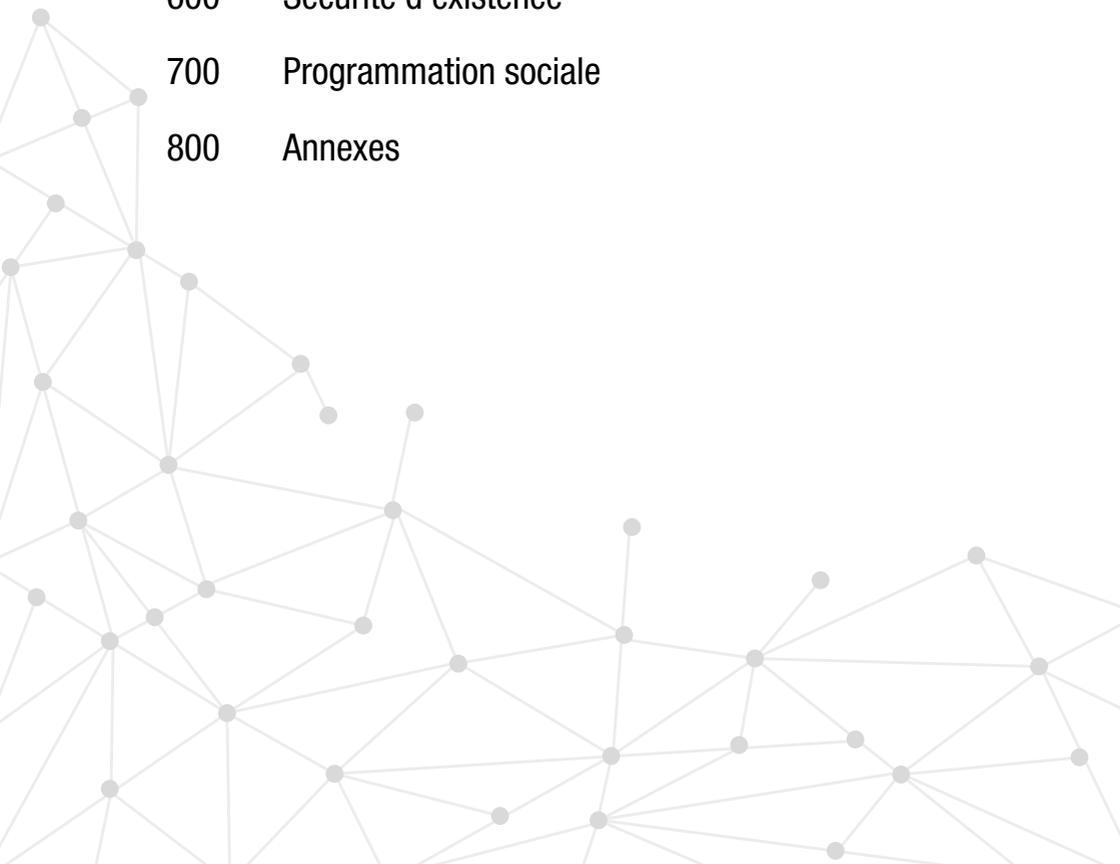
- 700 Accord National 2017-2018

800 Annexes

- 810 Salaires minima
- 820a Frais de déplacement - transports en commun
- 820b Frais de déplacement - moyens de transport privé

SOMMAIRE

000	Champ de compétence Commission paritaire
100	Rémunération
200	Temps de travail
300	Conventions de travail
400	Formation et promotion de l'emploi
500	Concertation sociale
600	Sécurité d'existence
700	Programmation sociale
800	Annexes



000

CHAMP DE COMPÉTENCE

010 Champ de compétence



(0) A.R. : 13/03/1985 M.B. : 16/04/1985

(1) A.R. : 24/10/2012 M.B. : 13/12/2012

1. Contenu :

Champ d'application de la SCP pour la carrosserie.

2. Durée :

A partir du 16 avril 1985 pour une durée indéterminée.

INSTITUTION ET MODIFICATIONS

Article 1, point 2

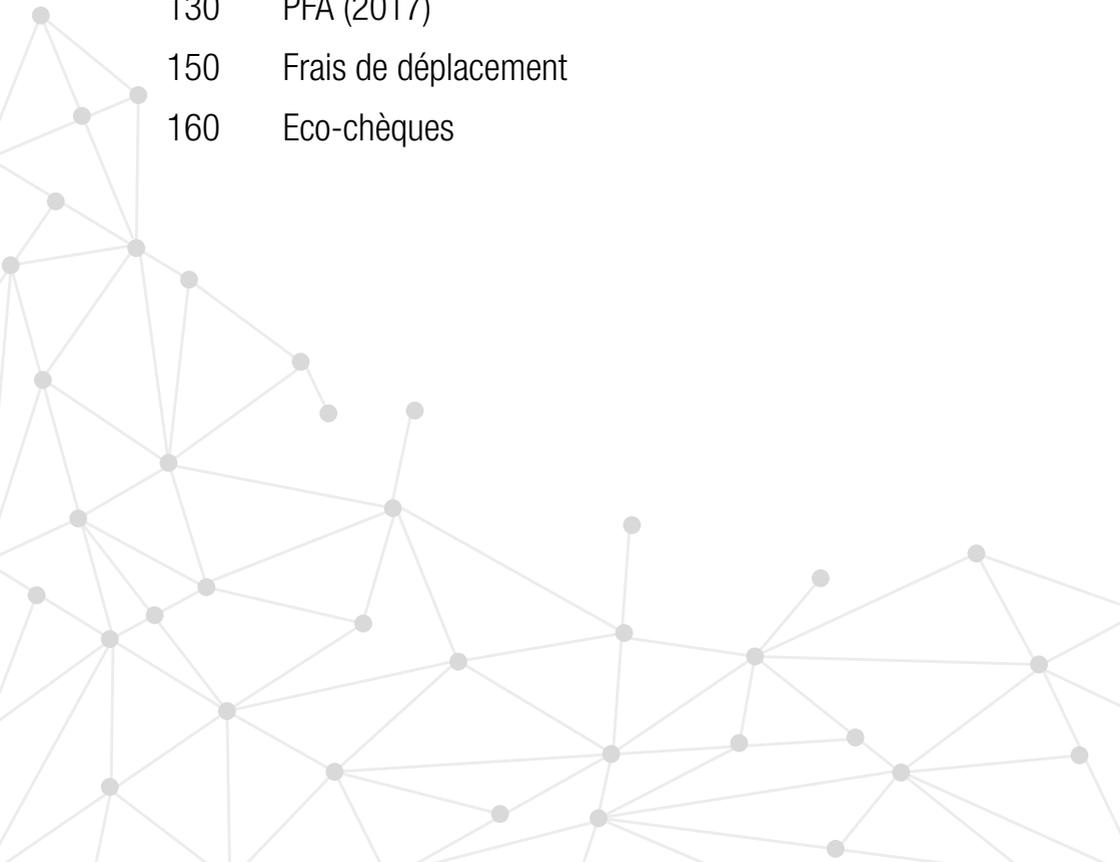
Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises qui, à l'exclusion de celles relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique ou de la Commission paritaire des entreprises de garage, s'occupent en ordre principal de :

- a) la réparation de tôlerie et peintures de carrosseries de véhicules à moteur ;
- b) la transformation, la réparation ou le redressement de châssis de véhicules routiers, motorisés ou non ;
- c) la construction et la transformation en petite série et hors-série, de carrosserie de véhicules routiers, motorisés ou non, de cabines, de remorques et de semi-remorques ; par petite série et hors-série il y a lieu d'entendre la production sur base non industrielle.

La sous-commission paritaire n'est pas compétente pour les entreprises assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques, tel que défini dans le champ de compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de commerce.

100 RÉMUNÉRATION

111	Classification professionnelle
112	Détermination du salaire
115	Indemnités apprentis
120	Salaires horaires (2015)
120	Salaires horaires (2017)
130	PFA (2014)
130	PFA (2017)
150	Frais de déplacement
160	Eco-chèques



C.C.T. : 14/03/91

A.R. : 20/01/92

M.B. : 28/02/92

Date d'enregistrement : 27/05/91

Numéro d'enregistrement : 27440/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 26/10/91

1. Contenu :

- Classification professionnelle :
 - A.1. Manœuvre
 - A.2. Manœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise)
 - B.1. Manœuvre spécialisé
 - B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté d'entreprise)
 - C. Ouvrier qualifié 2° classe
 - D. Ouvrier qualifié 1° classe
 - E. Ouvrier hors catégorie
- Mention obligatoire de la classe sur la fiche salariale (art.5)

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 22/03/78

A.R. : 04/09/78

M.B. : 04/01/79

3. Durée :

A partir du 1er janvier 1991 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 2

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

CHAPITRE II - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 3

Les ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1er sont classés en sept catégories en tenant compte de la nature des travaux effectués, de la capacité professionnelle et du degré d'autonomie et de responsabilité dans l'exécution des travaux qui leur sont confiés ou encore de leur ancienneté.

Sont considérés comme :

A.1. Manœuvre :

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni aptitude physique particulière et qui effectue les travaux les plus simples sans directives spéciales.

A.2. Manœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise) :

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni aptitude physique particulière et qui effectue les travaux les plus simples sans directives spéciales et qui a 6 mois d'ancienneté d'entreprise.

B.1. Manœuvre spécialisé :

- l'ouvrier capable d'effectuer des travaux simples et généralement répétés qui n'exigent qu'une formation professionnelle due à l'habitude, acquise après une courte assimilation ;

- l'ouvrier réadapté titulaire d'une attestation de l'ORBEM, FOREM ou VDAB, pour autant qu'il s'agit d'une formation spécifique au secteur.

La responsabilité du manœuvre spécialisé est strictement limitée à un travail élémentaire habituel, qui s'effectue sous surveillance. Le manœuvre astreint à des travaux de force, sales ou insalubres est assimilé à cette catégorie.

B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté dans la catégorie "manœuvre d'ancienneté") :

Chaque ouvrier avec une ancienneté de 6 mois dans la catégorie "B.1. Manœuvre spécialisé".

C. Ouvrier qualifié 2e classe :

- l'ouvrier capable d'effectuer des travaux professionnels qui exigent la connaissance d'un métier acquise par l'expérience et qui sont exécutés sous directives supérieures ;

- l'ouvrier qui a reçu une formation professionnelle théorique, consolidée par un an au moins de pratique du métier.

L'ouvrier qualifié 2e classe ne travaille pas de manière autonome et sa responsabilité est limitée.

D. Ouvrier qualifié 1ère classe :

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux qui exigent une capacité professionnelle normale et une expérience de plusieurs années, consolidées, si possible, par des connaissances théoriques qui peuvent être acquises notamment à l'école du soir.

La responsabilité dépasse l'achèvement de l'objet pour toucher au travail de l'ensemble, mais l'autonomie n'est pas exigée.

E. Ouvrier hors catégorie :

L'ouvrier capable d'effectuer, en toute autonomie, des travaux de qualité exigeant un haut degré de capacité professionnelle, une formation technique acquise à l'école professionnelle ou une expérience acquise à la suite de longues années de pratique.

Il doit posséder une autonomie d'exécution complète et la conscience de responsabilité du travail, avec en plus, le sens de la responsabilité du travail en équipe.

Article 4

L'ouvrier qui n'a pas reçu de formation théorique est néanmoins considéré comme ouvrier qualifié 1ère classe, ou même comme ouvrier hors catégorie, si on lui réclame l'exécution, en toute autonomie, de travaux prévus dans la définition de ces catégories.

Par contre, ne peut prétendre à la plus haute qualification, l'ouvrier qui ne travaille que sous les directives, la surveillance et la responsabilité d'un tiers.

Les catégories étant définies sur le plan national, la classification proprement dite des ouvriers occupés (d'après les travaux effectués et en se basant sur les critères contenus dans les définitions) s'établit dans l'entreprise.

Article 5

Chaque fiche salariale individuelle et chaque décompte salarial, remis à l'ouvrier, doivent mentionner la catégorie professionnelle exacte à laquelle appartient l'intéressé. Chaque ouvrier appartient nécessairement à l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 3.

Pour cette mention, il suffit d'utiliser la lettre distinctive se rapportant à chaque catégorie professionnelle : catégorie "A.1." ou "A.2." ou "B.1." ou "B.2." ou "C." ou "D." ou "E.".

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 6

La présente convention collective de travail remplace celle du 22 mars 1978, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, fixant la classification professionnelle des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises de constructions de carrosseries, ressortissant à cette commission, rendue obligatoire par arrêté royal du 4 septembre 1978 (Moniteur belge du 4 janvier 1979).

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1991 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 18/06/09

A.R. : 02/06/2010

M.B. : 06/08/2010

Date d'enregistrement : 14/09/09

Numéro d'enregistrement 94262/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 30/09/09

1. Contenu :

Détermination du salaire :

- Fixation salaires horaires minimums
- Tension salariale pour les salaires horaires minimums
- Arrondissement des salaires horaires
- Liaison à l'index

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 08/07/03

A.R. : 23/06/04

M.B. : 30/08/04

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2009 pour une durée indéterminée.

112 DÉTERMINATION DU SALAIRE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 JUIN 2009

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant 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 - SALAIRES

Article 2

Les salaires horaires minimums des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1er sont fixés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 3

Toutes les majorations ou adaptations des salaires horaires minimums sont appliquées au salaire horaire minimum du manœuvre (tension 100) et varient pour les autres catégories en fonction de la tension salariale définie ci-après :

CATÉGORIE	TENSION
A.1. Manœuvre	100 p.c.
A.2. Manœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise)	105 p.c.
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5 p.c.
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté dans la catégorie "manœuvre spécialisé")	116,5 p.c.
C. Ouvrier qualifié 2e classe	122,5 p.c.
D. Ouvrier qualifié 1ère classe	130 p.c.
E. Ouvrier hors catégorie	140 p.c.

CHAPITRE III - LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Article 4

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont liés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Tous les calculs d'indices sont établis, compte tenu de la troisième décimale et sont arrondis au centième, le demi-centième étant arrondi au centième supérieur.

Article 5

Depuis 2005, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont adaptés à l'index réel chaque fois à la date du 1er février. L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de janvier de l'année calendrier à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente.

CHAPITRE IV - RÈGLES D'ARRONDISSEMENT

Article 6

Conformément aux dispositions légales, toutes les majorations ou adaptations des salaires sont calculées tenant compte de la quatrième décimale.

Le résultat de ces majorations ou adaptations des salaires est arrondi à l'eurocent le plus proche.

Exemple :

- de,0001 € à,0049 €, le résultat est arrondi au cent inférieur.
- de,0050 € à,0099 €, le résultat est arrondi au cent supérieur.

Article 7

Lorsqu'une majoration coïncide avec une adaptation, la majoration est appliquée en premier lieu.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 8

La présente convention collective de travail remplace celle relative à la détermination du salaire conclue le 8 juillet 2003 au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 juin 2004 (Moniteur belge du 30 août 2004).

Article 9

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

A.R. : 20/02/95

M.B. : 19/04/54

1. Contenu :

L'indemnité due aux apprentis.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1er septembre 1994 pour une durée indéterminée.

115 INDEMNITÉ DUE AUX APPRENTIS

ARRÊTÉ ROYAL DU 20 FÉVRIER 1995

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux patrons et aux apprentis qui, en application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, ont conclu un contrat d'apprentissage dans les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les carrosseries.

Article 2

L'apprenti visé à l'article 1er, a droit à une indemnité dont le montant correspond à un certain pourcentage du salaire minimum de manoeuvre, tel que fixé pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les carrosseries.

Le pourcentage visé à l'alinéa 1er est fixé comme suit :

- 60 % lorsque l'apprenti à 15 ou 16 ans ;
- 70 % lorsque l'apprenti à 17 ans ;
- 80 % lorsque l'apprenti à 18 ans ou plus.

Article 3

L'indemnité visée à l'article 2 est payée pour toute heure consacrée à l'apprentissage dans l'entreprise.

Article 4

Le présent arrêté produit ses effets le 1er septembre 1994.

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 15/07/2016

M.B. : 14/09/2016

Dépôt : 30/10/2015

Date d'enregistrement : 15/12/2015

Numéro d'enregistrement : 130563/CO/149.2

Publication de l'enregistrement au M.B. : 25/01/2016

1. Contenu :

Salaires horaires

- Fixation des salaires horaires minimums
- Liaison à l'index

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 28/09/2011

A.R. : 11/01/2013

M.B. : 12/04/2013

3. Durée :

Pour une durée indéterminée, à compter du 1er janvier 2015.

120 SALAIRES HORAIRES (2015)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 OCTOBRE 2015

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

CHAPITRE II - SALAIRES

Article 2

Le 1er janvier 2016, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont augmentés de 0,5 %.

Article 3

Les salaires horaires minimums sont fixés comme suit :

CATÉGORIES		TENSION	38H/SEMAINE
			01/02/2015 - €
A.1.	Mancœuvre	100	11,80
A.2.	Mancœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise)	105	12,39
B.1.	Mancœuvre spécialisé	111,5	13,16
B.2.	Mancœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté dans la catégorie "mancœuvre spécialisé")	116,5	13,75
C.	Qualifié 2° Classe	122,5	14,46
D.	Qualifié 1° Classe	130	15,34
E.	Hors catégorie	140	16,52

CHAPITRE III – LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Article 4

Les salaires horaires minimums et les salaires effectifs en vigueur au 1er février 2015 correspondent à l'adaptation à l'index du 1er février 2015 sur base de l'indice de référence 100,39 (janvier 2015).

Ils varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail relative à la détermination du salaire du 18 juin 2009 et aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 5

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux salaires horaires du 28 septembre 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 106624/CO/149.02 (Moniteur belge du 17 novembre 2011) et rendue obligatoire par Arrêté royal du 11 janvier 2013 (Moniteur belge du 12 avril 2013).

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 06/10/2017

A.R. : 18/03/2018

M.B. : 03/04/2018

Dépôt : 11/10/2017

Date d'enregistrement : 24/11/2017

Numéro d'enregistrement : 142817/CO/149.2

Publication de l'enregistrement au M.B. : 04/12/2017

1. Contenu :

Salaires horaires

- Fixation des salaires horaires minimums
- Liaison à l'index

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 15/07/2016

M.B. : 14/09/2016

3. Durée :

Pour une durée indéterminée, à compter du 1er juillet 2017.

120 SALAIRES HORAIRES (2017)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 OCTOBRE 2017

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant 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 - SALAIRES

Article 2 - Salaires horaires minima

Le 1er juillet 2017, les salaires horaires minima, indexés le 1er février 2017 sur la base de l'indice de référence 102,05 (janvier 2017), sont augmentés de 1,1 p.c.

Les salaires horaires minima d'application à partir du 1er juillet 2017 sont :

CATÉGORIES		TENSION	38H/SEMAINE
			01/07/2017 - €
A.1.	Mancœuvre	100	12,18
A.2.	Mancœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise)	105	12,79
B.1.	Mancœuvre spécialisé	111,5	13,58
B.2.	Mancœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté dans la catégorie "mancœuvre spécialisé")	116,5	14,19
C.	Qualifié 2° Classe	122,5	14,92
D.	Qualifié 1° Classe	130	15,83
E.	Hors catégorie	140	17,05

Article 3 - Salaires effectivement payés

Le 1er juillet 2017, les salaires horaires effectivement payés, indexés le 1er février 2017 sur la base de l'indice de référence 102,05 (janvier 2017), sont augmentés de 1,1 p.c.

En dérogation à l'alinéa précédent, la marge salariale disponible de 1,1 p.c. peut être concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise, tel que prévu dans l'article 5 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE III – LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Article 4

Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1er juillet 2017 varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 5

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux salaires horaires du 9 octobre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 15 décembre 2015 sous le numéro 130563/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2016 (Moniteur belge du 14 septembre 2016).

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 28/03/2014

A.R. : 08/01/2015

M.B. : 06/02/2015

Dépôt : 14/04/2014

Date d'enregistrement : 17/06/2014

Numéro d'enregistrement : 121743/CO/149.2

Publication de l'enregistrement au M.B. : 24/07/2014

1. Contenu : Prime de fin d'année :

- Montant : 8,33 % du salaire brut.
- Période de référence : 1er janvier – 31 décembre.
- Période de paiement : avec le décompte salarial de décembre.
- Condition : au moins 3 mois dans l'entreprise.

Prorata :

- moins d'1 an de service au 31.12 ;
- licenciement par l'employeur ;
- démission du travailleur en cas de chômage temporaire ;
- démission de l'ouvrier (5 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise)
- fin du contrat à durée déterminée, d'un contrat pour un travail nettement défini ou du contrat de remplacement de 3 mois minimum ;
- cessation du contrat pour cas de force majeure ;
- pension, prépension ou décès avant le 30 juin : 8,33 % du salaire brut payé durant les 6 mois précédant le départ – après le 30 juin : 8,33 % du salaire brut payé durant les 12 mois précédant le départ ;
- cessation du contrat d'un commun accord si accord écrit.

Perte du droit : démission de l'ouvrier (moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ou licenciement pour faute grave.

Assimilations : Les périodes de repos d'accouchement, de congé de maternité et de congé de paternité sont assimilés à des prestations effectives. L'assimilation des périodes de chômage temporaire, maladie, maladie professionnelle, accident de droit commun et accident de travail est limitée à 120 jours.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 28/09/2011

A.R. : 09/01/2013

M.B. : 08/05/2013

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2014 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2013-2014 du 24 février 2014.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie.

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

CHAPITRE II - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est payée par les employeurs, en même temps que la paie du mois de décembre de la période de référence, à tous les ouvriers qui comptent au minimum trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 3

Le montant de la prime de fin d'année est fixé à 8,33p.c. du salaire brut à 100p.c. effectivement payé durant la période de référence et déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale.

Article 4

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective de travail, il faut entendre par période de référence l'année calendrier considérée.

Article 5

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail détaillées ci-après sont assimilées à des prestations effectives.

- les périodes de repos d'accouchement, de congé de maternité et de congé de paternité
- les périodes de maladie, la maladie professionnelle, les accidents de droit commun, les accidents de travail et les périodes de chômage temporaire (aussi les jeunes qui quittent l'école pendant leur stage d'attente)

Par période de référence, l'assimilation des périodes de maladie, maladie professionnelle, accident de droit commun et accident de travail est cependant limitée globalement à cent vingt jours ouvrables d'absence.

Pour les périodes de chômage temporaire, l'assimilation est limitée à cent vingt jours ouvrables d'absence par période de référence.

Dans le calcul des cent vingt journées, il n'est pas tenu compte des suspensions du contrat de travail pour lesquelles l'employeur est tenu au paiement du salaire à 100p.c., ni de la deuxième semaine de salaire hebdomadaire garanti en cas de maladie, ni des jours de vacances annuelles.

Le salaire fictif à prendre en considération pour les journées assimilées se calcule dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Article 6

En cas de pension ou prépension intervenant avant le 30 juin de la période de référence, la prime de fin d'année est égale au pourcentage, prévu à l'article 4, des salaires bruts payés durant les six derniers mois précédant le départ.

En cas de pension ou prépension intervenant après le 30 juin de la période de référence, la prime de fin d'année est égale au pourcentage, prévu à l'article 3, des salaires bruts payés durant les douze derniers mois précédant le départ.

Article 7

En cas de décès de l'ouvrier, la prime de fin d'année est payée aux ayants droit, selon les modalités fixées à l'article 6.

Article 8

Les ouvriers licenciés pour des motifs graves perdent le droit à la prime de fin d'année.

Article 9

Dans les cas définis au §. 1. à §. 5. inclus, les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année payée au prorata (à raison des prestations fournies pendant la période de référence) :

§1. Les ouvriers quittant volontairement l'entreprise alors qu'ils sont en chômage temporaire en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou lorsqu'ils donnent un contre-préavis pendant la durée de leur préavis, pour autant que ces ouvriers comptent trois mois d'ancienneté.

§2. Les ouvriers dont le contrat de travail prend fin pour des raisons de force majeure.

§3. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini, ou encore un contrat de remplacement, de 3 mois au moins.

§4. Les ouvriers quittant volontairement l'entreprise pendant la période de référence et ayant une ancienneté de 5 ans ou plus dans l'entreprise.

§5. Les ouvriers licenciés au cours de la période de référence, pour quelque raison que ce soit autre que le motif grave, même s'il donne un contre-préavis pendant leur préavis, bénéficient de la prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période couverte par une indemnité de rupture ouvre également le droit au prorata de la prime de fin d'année.

Ils touchent cette prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période normale de référence ne s'applique pas à ces cas. Lorsque ce contrat dépasse un an, une prime de fin d'année est payée par année sur base des prestations fournies au cours de l'année considérée, le dernier décompte ayant lieu au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

Article 10

Si le contrat de travail prend fin par consentement mutuel, il est établi par écrit au plus tard le dernier jour de travail si la prime de fin d'année est due ou non. Faute d'un tel document écrit, la prime de fin d'année n'est pas due.

Article 11

La présente prime de fin d'année ne peut être cumulée avec les avantages de fin d'année existant éventuellement au niveau des entreprises et qui sont plus favorables.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 12

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 septembre 2011, relative à la prime de fin d'année, conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 106625/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 9 janvier 2013 (Moniteur belge du 8 mai 2013).

Article 13

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 06/10/2017

A.R. : 13/06/2018

M.B. : 10/07/2018

Dépôt : 11/10/2017

Date d'enregistrement : 24/11/2017

Numéro d'enregistrement : 142809/CO/149.2

Publication de l'enregistrement au M.B. : 04/12/2017

1. Contenu : Prime de fin d'année :

- Montant : 8,33 % du salaire brut.
- Période de référence : 1er janvier – 31 décembre.
- Période de paiement : avec le décompte salarial de décembre.
- Condition : au moins 3 mois dans l'entreprise.

Prorata :

- moins d'1 an de service au 31.12 ;
- pour toute fin du contrat de travail intervenant à partir du 1er juillet 2017 ;
- fin du contrat à durée déterminée, d'un contrat pour un travail nettement défini ou du contrat de remplacement de 3 mois minimum ;
- pension, prépension ou décès avant le 30 juin : 8,33 % du salaire brut payé durant les 6 mois précédant le départ – après le 30 juin : 8,33 % du salaire brut payé durant les 12 mois précédant le départ.

Perte du droit : démission de l'ouvrier (moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ou licenciement pour motif grave.

Assimilations : les périodes de repos d'accouchement, de congé de maternité et de congé de paternité sont assimilés à des prestations effectives. L'assimilation des périodes de chômage temporaire, maladie, maladie professionnelle, accident de droit commun et accident de travail est limité à 120 jours.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 28/03/2014

A.R. : 08/01/2015

M.B. : 06/02/2015

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2017 pour une durée indéterminée.

En exécution des articles 7 et 23 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie.

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

CHAPITRE II - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est payée par les employeurs, en même temps que la paie du mois de décembre de la période de référence, à tous les ouvriers qui comptent au minimum trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 3

Le montant de la prime de fin d'année est fixé à 8,33 p.c. du salaire brut à 100 p.c. effectivement payé durant la période de référence et déclaré à l'Office national de sécurité sociale.

Article 4

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective de travail, il faut entendre par "période de référence": l'année calendrier considérée.

Article 5

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail détaillées ci-après sont assimilées à des prestations effectives :

- les périodes de repos d'accouchement, de congé de maternité et de congé de naissance ;
- les périodes de maladie, la maladie professionnelle, les accidents de droit commun, les accidents de travail et les périodes de chômage temporaire (aussi les jeunes qui quittent l'école pendant leur stage d'attente).

Par période de référence, l'assimilation des périodes de maladie, maladie professionnelle, accident de droit commun et accident de travail est cependant limitée globalement à cent vingt jours ouvrables d'absence.

Pour les périodes de chômage temporaire, l'assimilation est limitée à cent vingt jours ouvrables d'absence par période de référence.

Dans le calcul des cent vingt journées, il n'est pas tenu compte des suspensions du contrat de travail pour lesquelles l'employeur est tenu au paiement du salaire à 100 p.c., ni de la deuxième semaine de salaire hebdomadaire garanti en cas de maladie, ni des jours de vacances annuelles.

Le salaire fictif à prendre en considération pour les journées assimilées se calcule dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Article 6

En cas de pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise intervenant avant le 30 juin de la période de référence, la prime de fin d'année est égale au pourcentage, prévu à l'article 3, des salaires bruts payés durant les six derniers mois précédant le départ.

En cas de pension ou régime de chômage avec complément d'entreprise intervenant après le 30 juin de la période de référence, la prime de fin d'année est égale au pourcentage, prévu à l'article 3, des salaires bruts payés durant les douze derniers mois précédant le départ.

Article 7

En cas de décès de l'ouvrier, la prime de fin d'année est payée aux ayants droit, selon les modalités fixées à l'article 6.

Article 8

§1. A partir du 1er juillet 2017 la prime de fin d'année est payée au prorata des prestations effectives et des périodes assimilées au cours de la période de référence, quelle que soit la façon dont le contrat prend fin, excepté en cas de :

- motif grave dans le chef de l'ouvrier ;
- démission de l'ouvrier qui a moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment où le contrat de travail prend fin.

Pour l'application du présent paragraphe, la prime de fin d'année est payée au plus tard dans le mois suivant celui pendant lequel l'événement est survenu.

La période couverte par une indemnité de rupture ouvre également le droit à la prime de fin d'année payée au prorata.

§2. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini, ou un contrat de remplacement de 3 mois au moins ont également droit à une prime de fin d'année au prorata.

Ils touchent cette prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période normale de référence ne s'applique pas à ces cas. Lorsque ce contrat dépasse un an, une prime de fin d'année est payée par année sur la base des prestations fournies au cours de l'année considérée, le dernier décompte ayant lieu au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

Article 9

La présente prime de fin d'année ne peut être cumulée avec les avantages de fin d'année existant éventuellement au niveau des entreprises et qui sont plus favorables.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 10

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 mars 2014, relative à la prime de fin d'année, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 17 juin 2014 sous le numéro 121743/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 8 janvier 2015 (Moniteur belge du 6 février 2015).

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 16/06/2011

A.R. : 21/12/2012

M.B. : 30/01/2013

Dépôt : 14/07/2011

Date d'enregistrement : 02/09/2011

Numéro d'enregistrement : 105515/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 19/09/2011

1. Contenu :

Intervention de l'employeur dans les frais de transport :

- Transport par chemin de fer ou tout autre moyen de transport en commun : remboursement par l'employeur de 75 % du prix de la carte train ou de tout autre moyen de transport en commun ;
- Transport privé : intervention de l'employeur = intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB à hauteur de 60 %, divisée par 5 pour déterminer l'indemnité journalière.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 12/05/1009

A.R. : 19/04/2010

M.B. : 23/06/2010

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2011 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2011-2012 du 7 juin 2011.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 2

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

Article 3

Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées atteignent au moins 1 kilomètre.

CHAPITRE II – TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC

Section 1 – Transport par chemin de fer

Article 4

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en train, il a droit à une indemnisation conformément à l'article 3 de la convention collective de travail n° 19 octies relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 20 février 2009.

Section 2 – Autres moyens de transport en commun public

Article 5

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail par un autre moyen de transport en commun public, organisé par les sociétés régionales de transport, il a droit à une indemnisation égale à celle prévue à l'article 4 de la présente convention.

Lorsque le prix est fixe, quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire conformément l'article 4 de la convention collective de travail n° 19 octies du 20 février 2009 relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

Article 6

Les modalités d'intervention des employeurs en faveur des ouvriers utilisant ce type de transport sont fixées comme suit :

- L'ouvrier présente à l'employeur une déclaration signée, certifiant qu'il utilise habituellement un moyen de transport en commun, organisé par une société régionale de transport, pour son déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa, et il précise le kilométrage effectivement parcouru.

Il veillera à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

- L'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration dont question ci-dessus.

Section 3 – Moyens de transport mixtes en commun public

Article 7

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, il a droit à une indemnisation égale à celle prévue à l'article 4 de la présente convention et ce pour la distance équivalente à la somme des distances parcourues via les différents moyens de transport.

CHAPITRE II – MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉ

Article 8

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail 19 octies concernant l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 20 février 2009.

Par transport avec ses propres moyens, il est entendu tous les moyens de transport privé possibles.

Article 9

Cette indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB.

Article 10

Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou pour l'entièreté de la distance, l'intervention

de l'employeur visée aux articles 8 et 9 est considérée comme une indemnité-vélo.

L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'ouvrier, les données nécessaires permettant à l'ouvrier de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance jusqu'au lieu de travail qui est prise en compte, le nombre de jours prestés et l'indemnité payée.

Article 11

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, selon l'avis du Conseil Central de l'Economie.

Par conséquent, les indemnités journalières ont été fixées le 1er février 2011 et ce conformément au tableau repris en annexe.

Article 12

Le 1er février 2012, les indemnités journalières repris au tableau en annexe, seront indexées comme prévu à l'article 11 susmentionné et après exceptionnellement majorées de 5 %.

Ces nouveaux montants journaliers sont des indemnités minimums pour le secteur. Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent intégralement d'application.

CHAPITRE IV – MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 13

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée mensuellement pour le titre de transport à validité mensuelle et une fois par semaine pour les titres de transport à validité hebdomadaire.

Article 14

L'intervention des employeurs dans les frais de transport par chemin de fer est payée contre la remise du certificat spécial délivré par la SNCB pour les abonnements sociaux.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport, pour les moyens de transport organisés par les sociétés régionales de transport, est payée contre la remise du titre de transport délivré par ces sociétés.

Article 15

L'employeur intervient dans les frais occasionnés par les autres moyens de transport à condition que l'ouvrier établisse la preuve de la distance réellement parcourue.

Si l'ouvrier n'est pas à même de fournir cette preuve, le calcul s'effectue séparément dans chaque entreprise, de commun accord entre les parties, en tenant compte des particularités locales.

L'ouvrier ne peut refuser de remettre à l'employeur le(s) titre(s) de transport éventuel(s), ou, à défaut, une déclaration signée par lui, nécessaire pour déterminer la distance parcourue.

CHAPITRE V – MODALITÉS SPÉCIFIQUES

Section 1 – Déplacement vers une formation

Article 16

Lorsqu'un ouvrier se rend à une formation, il a droit à ce que les modalités décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'ouvrier.

Section 2 – Déplacement des apprentis

Article 17

Un apprenti qui se rend du domicile à son travail, a droit à ce que les modalités décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'apprenti.

Section 3 – Déplacement pour passer un test de compétences

Article 18

Lorsque l'ouvrier se déplace pour passer un test de compétences pour attester leur expérience il a droit au remboursement de ses frais de transport par l'employeur comme décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'ouvrier. Ce remboursement s'applique lors du passage du premier test de compétences comme lors du test de repêchage.

Section 4 – Déplacement dans le cadre d'un accompagnement – outplacement

Article 19

Lorsque l'ouvrier se déplace dans le cadre d'un accompagnement – outplacement, il a droit au remboursement de ses frais de transport par l'employeur comme décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'ouvrier.

Section 5 – Véhicule de l'employeur

Article 20

Lorsque l'employeur met un véhicule à la disposition de l'ouvrier pour les déplacements de celui-ci vers le lieu de travail ou à une formation, les frais de transport repris dans les chapitres II et III, ainsi qu'à l'article 15 de la présente convention ne sont pas applicables.

CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

Article 21

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux frais de transport du 12 mai 2009, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par arrêté royal au 19 avril 2010 (Moniteur belge 23 juin 2010).

Article 22

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

**ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
CONCERNANT LES FRAIS DE TRANSPORT DU 16 JUIN 2011
EN EXÉCUTION DU CHAPITRE III**

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1er février 2011 - Tableau "Intervention dans le transport domicile-travail à partir du 01/02/2011 :

DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE DE L'EMPLOYEUR (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE DE L'EMPLOYEUR (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE DE L'EMPLOYEUR (5J./SEMAINE)
1	0,88	24	2,87	91-95	7,53
2	0,98	25	2,93	96-100	7,73
3	1,08	26	3,05	101-105	8,03
4	1,16	27	3,11	106-110	8,33
5	1,26	28	3,17	111-115	8,65
6	1,34	29	3,29	116-120	8,95
7	1,40	30	3,35	121-125	9,15
8	1,49	31-33	3,50	126-130	9,46
9	1,57	34-36	3,78	131-135	9,76
10	1,65	37-39	4,01	136-140	9,96
11	1,75	40-42	4,27	141-145	10,38
12	1,83	43-45	4,52	146-150	10,78
13	1,91	46-48	4,80	151-155	10,78
14	1,99	49-51	5,02	156-160	11,18
15	2,07	52-54	5,18	161-165	11,39
16	2,17	55-57	5,38	166-170	11,60
17	2,25	58-60	5,60	171-175	12,00
18	2,34	61-65	5,80	176-180	12,20
19	2,44	66-70	6,10	181-185	12,61
20	2,53	71-75	6,30	186-190	12,81
21	2,61	76-80	6,71	191-195	13,01
22	2,69	81-85	6,91	196-200	13,43
23	2,79	86-90	7,22		

C.C.T. : 28/03/2014 A.R. : 08/01/2015 M.B. : 06/02/2015

Dépôt : 14/04/2014 enregistrée le 17/06/2014 N° 121744/CO/149.2

1. Contenu : Système sectoriel d'éco-chèques

- Attribution
 - Paiement au 15 juin & 15 décembre à tout ouvrier occupé à temps plein de deux tranches semestrielles d'une valeur respective de 125,00 € ;
 - La valeur nominale maximum de l'éco-chèque s'élève à 10 € ;
 - Un éco-chèque a une durée de validité de 24 mois ;
 - Utilisation exclusive pour l'achat de produits et de services à caractère écologique, repris dans la liste annexée à la convention collective de travail numéro 98 du Conseil National du Travail ;
 - Ils ne peuvent pas être échangés contre de l'argent, même partiellement.
- Période de référence : jours prestés
- Assimilations :
 - Jours repris à l'article 6 de la C.C.T. n° 98 du CNT (modifié par CCT 98bis) ;
 - Jours de chômage temporaire ;
 - 30 jours de maladie ou d'absence suite à un accident (du travail) en plus des jours couverts par le salaire garanti ;
- Intérimaires :
 - Droit aux éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie ;
 - Le montant de 125 € est adapté en fonction du nombre des jours de travail, selon le principe de prorata applicable aux entrants et aux sortants (article 12 de la présente convention).
- Prorata :
 - Ouvriers entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours du semestre concerné : 1/25e par semaine avec un maximum de 25/25e pour chaque semaine comprenant au moins un jour presté ou assimilé ;
 - Travailleurs à temps partiel : prorata en fonction de la fraction d'occupation.
- Lorsqu'un ouvrier quitte l'entreprise, les éco-chèques octroyés au prorata, seront payés au plus tard au moment du départ de l'entreprise.
- Affectation alternative de 2x 125,00 € par CCT d'entreprise (copie au Prsdt SCP)

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/2011 Dépôt : 14/07/2011 – enregistrée 02/09/2011 – N° 105517/CO/149.2

C.C.T. : 28/09/2011 Dépôt : 12/10/2011 – enregistrée 03/11/2011 – N° 106627/CO/149.2

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2014 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2013-2014 du 24 février 2014.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant 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 ouvrières.

CHAPITRE II - CADRE GÉNÉRAL

Article 2

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

- l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 ;
- la convention collective de travail numéro 98 modifiée par la convention collective de travail numéro 98 bis relative aux éco-chèques et conclues au Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009 et 21 décembre 2010 ;
- les avis relatifs aux éco-chèques avec les numéros 1675, 1728, 1758 et 1787 du Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009, 16 mars 2010, 21 décembre 2010 et 20 décembre 2011 ;
- l'arrêté royal du 14 avril 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 novembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur Belge 20 mai 2009).

CHAPITRE III - ATTRIBUTION DES ÉCO-CHÈQUES

Article 3

Chaque année paiement, à tout ouvrier occupé à temps plein, de 2 tranches semestrielles d'éco-chèques, d'une valeur respective de 125,00 €.

Article 4

Le paiement de ces éco-chèques se fera chaque année de nouveau aux dates suivantes :

- le 15 juin au plus tard pour la période de référence du 1er décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;
- le 15 décembre au plus tard pour la période de référence du 1er juin au 30 novembre de l'année en cours.

Article 5

La valeur nominale maximum attribuée à l'éco-chèque s'élève à 10,00 € par chèque, conformément à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

Article 6

L'éco-chèque est délivré au nom de l'ouvrier. Cette condition est censée être rempli si son octroi et les données y relatives sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Article 7

La durée de validité de 24 mois de l'éco-chèque devra en outre être clairement indiquée, de même que son utilisation exclusive pour l'achat de produits et de services à caractère écologique, repris dans la liste en annexe à la convention collective de travail numéro 98 bis.

Article 8

Les éco-chèques ne peuvent pas, même partiellement, être échangés contre de l'argent.

CHAPITRE IV - PRESTATIONS ET ASSIMILATIONS

Article 9

Pour l'attribution des éco-chèques, on tient compte, par période de référence, des jours prestés par le travailleur à temps plein.

Article 10

Sont assimilés à des jours de travail, tous les jours repris à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 98 susmentionnée, et modifié par l'article 2 de la convention collective de travail numéro 98 bis susmentionnée.

Sont également assimilés à des jours de travail, tous les jours de chômage temporaire, 30 jours de maladie ou d'absence suite à un accident (du travail) en plus des jours couverts par le salaire mensuel garanti, ainsi que les jours de congé de paternité.

Article 11

Les travailleurs intérimaires occupés dans une entreprise relevant de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, reçoivent aux dates susmentionnées des éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie.

Le montant de 125 € est adapté en fonction du nombre de jours de travail, selon le principe de prorata applicable aux entrants et sortants, conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V - ATTRIBUTION D'UN PRORATA

Article 12

Un montant au prorata sera payé dans les cas suivants :

- Les ouvriers qui sont entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours du semestre concerné, ont droit à un prorata des tranches semestrielles sur base de 1/25e par semaine, avec un maximum de 25/25e. Pour l'application de cet alinéa, on entend par semaine chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé.

- Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata en fonction de la fraction d'occupation. La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

Article 13

Lorsqu'un ouvrier quitte l'entreprise, les éco-chèques, octroyés au pro rata, doivent être payés au plus tard au moment du départ de l'entreprise.

CHAPITRE VI - AFFECTATION ALTERNATIVE DU MONTANT AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 14

Une affectation alternative de ces éco-chèques est possible au niveau de l'entreprise à condition que le montant annuel de 2 x 125 € soit garanti et moyennant un accord au niveau de l'entreprise, et ce via une convention collective de travail.

Une affectation alternative de ces éco-chèques était possible via une convention collective de travail à conclure au niveau de l'entreprise avant le 1er octobre 2011 et, à condition que le montant annuel de 2 x 125 € soit garanti. Dans ce cas, la 1ère tranche 2011 de 125 € devait être payée en éco-

chèques, sauf si la convention collective de travail d'entreprise en question a été conclue avant le 30 juin 2011.

Si nécessaire, les entreprises qui ont convenu d'une affectation alternative telle que prévue à l'alinéa précédent, peuvent prolonger la dérogation dans les mêmes conditions.

Article 15

Une copie de cette convention collective de travail doit être transmise pour information au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, et en mentionnant explicitement " Copie au Président en application de l'article 15 de la CCT relative aux écochèques ".

Article 16

Si aucun accord n'a été conclu au niveau de l'entreprise, il convient d'appliquer la réglementation sectorielle des éco-chèques.

Article 17

La convention collective au niveau de l'entreprise doit prévoir au minimum les mêmes assimilations que celles convenues au plan sectoriel pour le système des éco-chèques, conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE VII - RÉCURRENCE

Article 18

Toute forme de concrétisation du pouvoir d'achat est valable pour une durée indéterminée. La valeur du pouvoir d'achat s'élève à 250 € par année (cotisations ONSS pour l'employeur et le travailleur incluses) et ceci depuis 2011.

CHAPITRE VIII - VALIDITÉ

Article 19

La présente convention collective de travail remplace celle du 16 juin 2011 concernant le système sectoriel d'écochèques, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 105516/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 10 octobre 2012 (Moniteur belge du 13 novembre 2012), modifiée par la convention collective de travail du 28 septembre 2011, enregistrée sous le numéro 106627/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 14 janvier 2013 (Moniteur belge du 27 mars 2013).

Article 20

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et aux organisations signataires.

200

TEMPS DE TRAVAIL

- 210 Durée du travail
- 221 Congé d'ancienneté (2011)
- 221 Congé d'ancienneté (2017)
- 225 Congé de carrière (2015)
- 225 Congé de carrière (2017)
- 230 Prépension
 - 230.60.2015-2017 RCC à 60 ans
 - 230.58.2017-2018 RCC à 58 (59) ans
- 233 Prépension Calcul indemnités complémentaires
- 240 Flexibilité (2015)
- 240 Flexibilité (2017)
- 240 Heures supplémentaires
- 242 Nouveaux régimes de travail
- 247 Régime sectoriel de nuit
- 249 Organisation du travail

C.C.T. : 04/07/01

A.R. : 04/09/02

M.B. : 20/11/02

Dépôt : 09/07/01

Date d'enregistrement : 19/12/01

Numéro d'enregistrement : 60372/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 16/01/02

1. Contenu :

Réduction du temps de travail hebdomadaire à 38h à partir du 01/01/03.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 10/06/99

A.R. : 05/09/01

M.B. : 07/12/01

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2003 pour une durée indéterminée.

210 DURÉE DE TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 JUILLET 2001

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant 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 - DURÉE DE TRAVAIL

Article 2

A partir du 1er janvier 2003, la durée conventionnelle du travail dans les entreprises du secteur ne pourra atteindre plus de 38 heures par semaine en moyenne, calculées sur une base annuelle.

Article 3

D'autres modalités d'application de la réduction de la durée du travail peuvent être fixées au plan des entreprises visées à l'article 1er par convention collective de travail conclue entre parties.

Cette convention collective de travail doit être communiquée, pour information via son président à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

CHAPITRE III - DURÉE ET DÉNONCIATION

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle remplace celle du 10 juin 1999 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 15 septembre 2000 sous le numéro 55558/CO/149.02.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 28/09/2011

A.R. : 09/01/2013

M.B. : 08/05/2013

Dépôt : 12/10/2011

Date d'enregistrement : 03/11/2011

Numéro d'enregistrement : 106626/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 17/11/2011

1. Contenu :

Congé d'ancienneté :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté
- 2 jours après 15 ans
- 3 jours après 20 ans
- 4 jours après 25 ans (à partir 1/1/2012)

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 12/06/97

A.R. : 31/08/99

M.B. : 04/12/99

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2012 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 18 de l'accord national 2011-2012 du 7 juin 2011.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de 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 - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

Sans préjudice des dispositions plus favorables au niveau des entreprises, chaque ouvrier a droit à un nombre de jours de congé d'ancienneté établi selon les règles suivantes :

- 1 jour de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 3

Les jours de congé d'ancienneté sont octroyés dans l'année calendrier suivant l'année calendrier au cours de laquelle l'ancienneté précisée ci-avant est atteinte.

Comme prévu à l'article 2 de la présente convention collective de travail, ce droit est en outre récurrent, c'est-à-dire que l'ouvrier conserve ces jours d'ancienneté les années suivant celle où il atteint l'ancienneté requise.

Article 4

Lors d'un transfert d'entreprise, l'ouvrier garde son ancienneté.

Article 5

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application.

Article 6

Chaque journée de congé d'ancienneté est payée par l'employeur sur base du salaire normal, calculé dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 définissant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, et les modifications y apportées.

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 juin 1997 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 août 1999 (Moniteur belge du 4 décembre 1999).

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 06/10/2017

A.R. : 16/04/2018

M.B. : 28/05/2018

Dépôt : 11/10/2017

Date d'enregistrement : 24/11/2017

Numéro d'enregistrement : 142810/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 04/12/2017

1. Contenu :

Congé d'ancienneté :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté
- 2 jours après 15 ans
- 3 jours après 20 ans
- 4 jours après 25 ans

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 28/09/2011

A.R. : 09/01/2013

M.B. : 08/05/2013

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2018 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 22 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de 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 - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

§1. Sans préjudice des dispositions plus favorables au niveau des entreprises, chaque ouvrier a droit à un nombre de jours de congé d'ancienneté établi selon les règles suivantes :

- 1 jour de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§2. Pour les ouvriers à temps partiel, à partir du 1er janvier 2018, le droit au congé d'ancienneté est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

Article 3

Les jours de congé d'ancienneté sont octroyés dans l'année calendrier suivant l'année calendrier au cours de laquelle l'ancienneté précisée ci-avant est atteinte.

Comme prévu à l'article 2 de la présente convention collective de travail, ce droit est en outre récurrent, c'est-à-dire que l'ouvrier conserve ces jours d'ancienneté les années suivant celle où il atteint l'ancienneté requise.

Article 4

Lors d'un transfert d'entreprise, l'ouvrier garde son ancienneté.

Article 5

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application.

Article 6

Chaque journée de congé d'ancienneté est payée par l'employeur sur base du salaire normal, calculé dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 définissant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, et les modifications y apportées.

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 septembre 2011 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 3 novembre 2011 sous le numéro 106626/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2013 (Moniteur belge du 8 mai 2013).

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 15/07/2016

M.B. : 23/09/2016

Dépôt : 03/11/2015

Date d'enregistrement : 15/12/2015

Numéro d'enregistrement : 130564/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 25/01/2016

1. Contenu :

Congé de carrière :

- 1 jour par an à partir de l'année calendrier du 58e anniversaire.

2. Durée :

A partir du 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

225 CONGÉ DE CARRIÈRE (2015)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 OCTOBRE 2015

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de 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 - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

A partir du 1er janvier 2016, l'ouvrier qui ne peut prétendre à un congé d'ancienneté a droit à 1 jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 58 ans.

Article 3

Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé supplémentaires doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

Article 4

Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, l'employeur peut déroger au système sectoriel moyennant l'octroi d'un avantage de même valeur pour le public cible, à savoir les ouvriers dont question à l'article 2 de cette convention collective de travail.

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 06/10/2017

A.R. : 15/04/2018

M.B. : 28/05/2018

Dépôt : 11/10/2017

Date d'enregistrement : 24/11/2017

Numéro d'enregistrement : 142813/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 04/12/2017

1. Contenu :

Congé de carrière :

- 1 jour par an à partir de l'année calendrier du 58e anniversaire.

Pour les ouvriers à temps partiel, le droit au congé de carrière est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 15/07/2016

M.B. : 23/09/2016

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2018 pour une durée indéterminée.

225 CONGÉ DE CARRIÈRE (2017)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 OCTOBRE 2017

En exécution de l'article 22 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de 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 - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

§1. A partir du 1er janvier 2016, l'ouvrier qui ne peut prétendre à un congé d'ancienneté a droit à 1 jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 58 ans.

§2. Pour les ouvriers à temps partiel, à partir du 1er janvier 2018, le droit au congé de carrière est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

Article 3

Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé supplémentaires doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

Article 4

Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, l'employeur peut déroger au système sectoriel moyennant l'octroi d'un avantage de même valeur pour le public cible, à savoir les ouvriers dont question à l'article 2 de cette convention collective de travail.

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 5

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au congé de carrière, enregistrée le 15 décembre 2015 sous le numéro 130564/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2016 (Moniteur belge du 23 septembre 2016).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 24/06/2015

A.R. : 11/07/2016

M.B. : 04/08/2016

Dépôt : 30/06/2015

Date d'enregistrement : 06/08/2015

Numéro d'enregistrement : 128524/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 18/08/2015

1. Contenu :

- RCC 60 ans après 40 ans de passé professionnel, pour les femmes, 31 ans en 2015, 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017
- Indemnité à charge du Fonds de sécurité d'existence

2. Durée :

A partir du 1er janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017.

230.60.2015-2017

PROLONGATION DU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À PARTIR DE L'ÂGE DE 60 ANS CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 24 JUIN 2015

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective du travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie. Par travailleurs on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS

Article 2

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans repris dans la convention collective de travail du 9 décembre 2014, enregistrée sous le numéro 125.605/CO/149.2 est remplacé par la présente convention.

Article 3

Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par présente CCT est prévu pour les travailleurs :

1° ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017, l'âge de 60 ans ou plus ;

2° satisfaisant aux conditions de carrière légale de 40 ans pour les hommes.

Pour les femmes, la dérogation suivante est d'application : 31 ans en 2015, 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017.

3° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail. Le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

Article 4

Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail sont d'application.

L'indemnité complémentaire (= complément d'entreprise) à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail.

Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50 p.c. de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur.

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail.

Article 6 - Chômage avec complément d'entreprise et crédit-temps

En cas suspension partielle ou totale du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps, l'indemnité complémentaire visée à l'article 4 sera calculée sur la base du régime de travail qui précédait la période de crédit-temps.

Article 7

L'indemnité complémentaire continuera à être payée en cas de " reprise du travail suite à un licenciement " en application des dispositions des articles 4 bis, 4 ter et 4 quater de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du travail, telles que modifiées par la CCT n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 8

La présente convention collective du travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur au 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2017.

C.C.T. : 27/06/2017

A.R. : 12/11/2017

M.B. : 13/12/2017

Dépôt : 04/07/2017

Date d'enregistrement : 26/07/2017

Numéro d'enregistrement : 140575/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 23/08/2017

1. Contenu :

- RCC 58 ans (59 ans/2018) après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit
- RCC 58 ans (59 ans/2018) après 33 ans de passé professionnel moyennant métier lourd
- RCC 58 ans (59 ans/2018) après 35 ans de passé professionnel moyennant métier lourd
- RCC 58 ans (59 ans/2018) après 40 ans de passé professionnel
- Indemnité à charge du Fonds de sécurité d'existence

2. Durée :

A partir du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018.

230.58(59).2017-2018

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À PARTIR DE L'ÂGE DE 58 (59) ANS

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 27 JUIN 2017

En exécution de l'article 19 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective du travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de 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 - RÉGIMES EN VIGUEUR

Article 2 - RCC 58 ans (ou 59 ans) après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, §1er 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° 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin peuvent justifier d'un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n° 121 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 3 - RCC 58 ans (ou 59 ans) après 33 ans de passé professionnel moyennant métier lourd

En application de l'article 3, §1er 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° 120 du Conseil national du

travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, ou bien au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd situés dans les 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd situés dans les 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

En application de la convention collective de travail n° 121 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 4 - RCC 58 ans (ou 59 ans) après 35 ans de passé professionnel moyennant 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° 122 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, ou bien au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd situés dans les 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd situés dans les 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

En application de la convention collective de travail n° 122 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

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

Article 5 - RCC 58 ans (ou 59 ans) après 40 ans de passé professionnel

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° 124 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 années et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n° 125 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

CHAPITRE III - PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 6

Le "Fonds social des entreprises de carrosserie" prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu par les dispositions des conventions collectives de travail relatives aux statuts du fonds social qui se succéderont au cours de la période validité de la présente convention collective de travail.

Le "Fonds social des entreprises de carrosserie" mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE IV - VALIDITÉ

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

C.C.T. : 16/06/2011

A.R. : 02/12/2011

M.B. : 12/01/2012

Dépôt : 28/06/2011

Date d'enregistrement : 27/07/2011

Numéro d'enregistrement : 104911/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/2011

1. Contenu :

Mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension :

- calcul des cotisations ONSS (X) sur base du salaire brut de référence à 100 %
($X = 100 \% \text{ salaire brut} \times \% \text{ cotisation ONSS}$)
- montant annuel des éco-chèques (Y) transposé en montant mensuel
($Y / 12$)
- montant journalier des chèques-repas (Z) transposé en montant mensuel
($Z \times 230 / 12$)

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 05/10/98

A.R. : 27/06/00

M.B. : 13/10/00

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2011 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 17 §6 de l'accord national 2011-2012 du 7 juin 2011.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières 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 - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 2

Pour tous les ouvriers qui sont licenciés en vue de leur prépension, conformément aux conventions collectives de travail en vigueur conclues au niveau sectoriel ou des entreprises, les cotisations de sécurité sociale sont calculées, afin de déterminer le salaire net de référence visé à l'article 6 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 sur 100 % du salaire brut de référence.

Article 3

Les suppléments suivants sont ajoutés au salaire net de référence, servant de base au calcul de l'indemnité complémentaire de prépension :

- le montant annuel des éco-chèques est transposé en montant mensuel en divisant ce montant annuel par 12 ;
- le montant journalier des chèques-repas est transposé en montant mensuel en multipliant ce montant journalier par 230 pour ensuite diviser le résultat par 12.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 octobre 1998 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension, conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 27 juin 2000 (Moniteur belge du 13 octobre 2000).

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 21/07/2016

M.B. : 19/09/2016

Dépôt : 03/11/2015

Date d'enregistrement : 15/12/2015

Numéro d'enregistrement : 130566/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 25/01/2016

1. Contenu :

Dérogations en matière de temps de travail :

- 2 heures au-delà de l'horaire journalier (max. 9h)
- 5 heures au-delà de la limite hebdomadaire conventionnelle
- Base volontaire
- Récupération dans les 3 mois
- Maximum 60 jours ouvrables par an

2. Durée :

A partir du 1er janvier 2016 pour une durée déterminée, jusqu'au 31/12/2017.

En exécution de l'article 11 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant 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 ouvrières.

CHAPITRE II - PORTÉE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 20bis, §1er, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971), modifié par l'article 37 du chapitre V du titre III de la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1er août 1996).

Cela implique que la présente convention collective de travail régit les dérogations en matière de temps de travail pour les entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

CHAPITRE III - MODALITÉS D'APPLICATION

SECTION 1 - AUGMENTATION IMPRÉVUE DU TRAVAIL

Article 3

§1. Pour faire face à une augmentation imprévue du travail, des prestations complémentaires de maximum 5 heures par semaine peuvent être effectuées.

§2. Ces heures sont prestées dans le cadre de l'article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971).

§3. Ces heures seront récupérées dans les trois mois calendrier. Ce temps de travail variable est uniquement presté sur base volontaire. Ces prestations complémentaires doivent être communiquées par affichage, 24 heures à l'avance, d'un avis conformément à l'article 14 de la loi du 8 avril 1965 (Moniteur belge du 5 mai 1965) instituant les règlements de travail et dans les modifications ultérieures de ces derniers.

§4. La disposition dérogatoire doit être annoncée au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou, à défaut, à la sous-commission paritaire.

§5. L'entreprise peut, à raison de maximum 60 jours ouvrables par an et par ouvrier, instaurer une réglementation plus souple du temps de travail pour cause de surcroît de travail, dans le cadre de la limite annuelle définie à l'article 4.

SECTION 2 - LIMITE ANNUELLE

Article 4

La durée totale de la période prévue à la section 1ère ne peut dépasser les 60 jours de travail par an et par ouvrier.

CHAPITRE IV - DISPOSITION GÉNÉRALE

Article 5

Les dispositions susmentionnées ne portent pas préjudice aux dispositions légales, aux conventions d'entreprise existantes ou aux discussions en cours dans les entreprises.

CHAPITRE V - DURÉE

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2016 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2017 inclus.

C.C.T. : 06/10/2017

A.R. : 03/06/2018

M.B. : 20/06/2018

Dépôt : 11/10/2017

Date d'enregistrement : 24/11/2017

Numéro d'enregistrement : 142812/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 04/12/2017

1. Contenu :

Application du régime légal de l'article 20 bis, §1er de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

2. Durée :

A partir du 1er juillet 2017 pour une durée déterminée, jusqu'au 30/06/2019.

En exécution de l'article 13 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant 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 ouvrières.

CHAPITRE II - PORTÉE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 20bis, §1er de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971), modifié par l'article 37 du chapitre V du titre III de la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1er août 1996) et l'article 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 15 mars 2017).

Cela implique que la présente convention collective de travail régit les dérogations en matière de temps de travail pour les entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

CHAPITRE III - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 3

Les entreprises peuvent instaurer un régime d'horaires flexibles, comme prévu à l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, d'après les modalités fixées par le §1er de l'article précité.

CHAPITRE IV - DISPOSITION GÉNÉRALE

Article 4

Les dispositions susmentionnées ne portent pas préjudice aux dispositions légales, aux conventions d'entreprise existantes ou aux discussions en cours dans les entreprises.

CHAPITRE V - DURÉE

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2019 inclus.

C.C.T. : 06/10/2017

A.R. : 25/02/2018

M.B. : 12/03/2018

Dépôt : 11/10/2017

Date d'enregistrement : 24/11/2017

Numéro d'enregistrement : 142811/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 04/12/2017

1. Contenu :

- Nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté à maximum 130 h par année calendrier par convention collective de travail signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.
- S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire.

2. Durée :

A partir du 1er juillet 2017 pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2019.

240 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 OCTOBRE 2017

En exécution de l'article 14 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant 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 ouvrières.

CHAPITRE II - PORTÉE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 25bis, §1er de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971), modifiée par l'article 4 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 15 mars 2017).

CHAPITRE III - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 3

Au niveau de l'entreprise le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 100 h à maximum 130 h par année calendrier sous les conditions prévues dans les articles 4 et 5.

Article 4

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet avant le 30 juin 2019.

La convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire.

Le nombre d'heures supplémentaires peut être augmenté pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2019 au maximum.

Article 5

La convention collective de travail conclue en application de l'article 4 sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la commission paritaire.

Article 6

La possibilité d'augmenter les heures supplémentaires volontaires au niveau de l'entreprise fera l'objet d'une évaluation au niveau sectoriel pour le 30 juin 2018.

Article 7

Cette convention ne porte pas atteinte aux dispositions légales et notamment à l'article 25bis, §2 de la loi sur le travail.

CHAPITRE IV - VALIDITÉ

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2019.

C.C.T. : 10/06/1999

A.R. : 18/09/2001

M.B. : 11/12/2001

Dépôt :

Date d'enregistrement : 15/09/2000

Numéro d'enregistrement : 55556/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 11/10/2000

1. Contenu :

- Procédure et conditions relatives à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises
- Evaluation sectorielle

2. Durée :

A partir du 1er janvier 1999 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 2

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

CHAPITRE II - PORTÉE ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 3

En exécution de l'article 7 a et b de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987), les parties décident que vu l'hétérogénéité du secteur, les négociations portant sur le contenu de nouveaux régimes de travail peuvent être menées au niveau de l'entreprise, et ce à partir du 1er janvier 1993.

Par "nouveaux régimes de travail", on entend les régimes précisés par la loi du 17 mars 1987 (Moniteur belge du 12 juin 1987) visant à permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise ou à promouvoir l'emploi.

CHAPITRE III - RÉPERCUSSION SUR L'EMPLOI

Article 4

L'introduction de nouveaux régimes de travail doit avoir un effet positif sur l'emploi, à savoir :

- l'augmentation du nombre d'ouvriers occupés, avec une attention particulière pour l'embauche de personnes appartenant aux "groupes à risque";
- la réduction du nombre de jours de chômage partiel ou ;

- la diminution du nombre de licenciements envisagés dans le cadre de la procédure de licenciement collectif ;
- d'autres alternatives négociées, ayant des effets équivalents.

CHAPITRE IV - INFORMATION PRÉALABLE

Article 5

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il doit au moins 1 mois avant la négociation au niveau de l'entreprise fournir une information écrite à la délégation syndicale et, à défaut, aux travailleurs de son entreprise ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales et patronales au niveau de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et ce, par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Cette information doit porter sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

CHAPITRE V - NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 6

Les négociations au niveau de l'entreprise doivent porter au moins sur les éléments suivants :

- le régime d'organisation du travail, en ce compris notamment la durée du travail, les horaires de travail, les pauses et les intervalles de repos ;
- les conditions de travail, avec une attention particulière pour la relation travail-vie familiale ;
- les modalités en matière d'effet positif sur l'emploi ;
- lorsqu'il existe une délégation syndicale, la représentation syndicale compte tenu du régime de travail conformément à l'article 8, 2° et 6° de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, conclue au Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- les modalités relatives à l'évaluation périodique et au contrôle du nouveau régime ;
- les conséquences du nouveau régime de travail pour la sécurité sociale des travailleurs concernés ;
- les modalités de retour individuel et/ou collectif à l'ancien régime de travail ;
- les modalités concernant la formation et l'apprentissage des travailleurs concernés.

Article 7

Lorsqu'il existe dans l'entreprise une délégation syndicale pour ouvriers, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale, d'une convention collective de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 8

A défaut de délégation syndicale pour ouvriers dans l'entreprise, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion avec les organisations représentatives des travailleurs de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie d'une convention collective de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 9

Les conventions d'entreprise qui, conformément à la loi du 17 mars 1987, article 2, 1°, 3° ou 5°, visent une dérogation autorisée aux dispositions légales suivantes :

1° l'interdiction de travail le dimanche et le délai d'octroi du repos compensatoire prescrits respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;

2° l'interdiction de travail les jours fériés, l'obligation de remplacer le jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation de prendre en compte dans la durée du travail prescrite par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le repos compensatoire octroyé après un travail effectué un jour férié.

3° les limites de la durée du travail prescrites par les articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, à condition que le temps de travail journalier ne dépasse pas douze heures et que les dépassements des limites fixées par les articles précités – 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 – soient soumis aux conditions définies à l'article 26bis, §1 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;

ne peuvent être conclues qu'après approbation préalable de cette dérogation par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 10

En dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail définies aux articles 6 et 7 de la présente convention collective de travail et modifiant le règlement de travail, sont introduites dans ledit règlement dès que cette convention collective de travail est déposée au Greffe du Ministère de l'Emploi et du Travail.

CHAPITRE VI - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 11

Les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 12

L'insertion des travailleurs dans ce nouveau régime de travail ne peut se faire que sur base volontaire.

Article 13

Les travailleurs obtiennent une sécurité d'emploi, ce qui veut dire qu'il ne sera pas procédé à des licenciements pour raisons économiques ou motifs de réorganisation.

Si ces raisons devaient cependant être invoquées, l'employeur devra d'abord épuiser tous les autres moyens visant une redistribution du travail, y compris le chômage partiel.

Le cas échéant il discutera avec la délégation syndicale, ou à défaut avec les organisations représentatives des travailleurs, afin de convenir d'autres mesures.

CHAPITRE VII - ÉVALUATION SECTORIELLE

Article 14

Simultanément à la disposition de la convention d'entreprise, comme stipulé aux articles 6, 7 et 8, une copie de la convention conclue est transmise au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie. Cette information se fait par lettre recommandée.

Article 15

Après échéance de la période de 18 mois à compter à partir du 1^{er} janvier 1999, la sous-commission paritaire procède à l'évaluation des régimes de travail appliqués dans les entreprises, conformément à la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 et la loi du 17 mars 1987, mentionnée à l'article 3.

Cette évaluation porte tant sur la procédure suivie que sur le contenu et les conséquences des régimes de travail.

Cette évaluation peut éventuellement déboucher sur la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle complémentaire.

CHAPITRE VIII - EXCEPTIONS

Article 16

Les conventions d'entreprises relatives à l'application souple de la durée du travail et/ou des aménagements spéciaux du temps de travail conclues avant le 1er janvier 1999 peuvent être maintenues et continuer à être appliquées.

CHAPITRE IX - DURÉE

Article 17

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée à la demande d'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois signifié par lettre recommandée à la poste, adressé au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 05/10/1998

A.R. : 18/04/2000

M.B. : 13/10/2000

Dépôt :

Date d'enregistrement : 06/11/1998

Numéro d'enregistrement : 49413/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 03/02/1999

1. Contenu :

L'encadrement sectoriel de régimes comportant des prestations de nuit :

Mesures d'encadrement :

- principe du volontariat
- seulement pour des travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée
- droit de retour pour les travailleuses enceintes et pour tous les travailleurs pour des raisons médicales, familiales et sociales sérieuses
- égalité de traitement hommes-femmes

Procédure d'introduction de nouveaux régimes comportant des prestations de nuit :

- information préalable et motivation par l'employeur
- entreprises avec délégation syndicale : une C.C.T. (signée par tous les syndicats) est indispensable au niveau de l'entreprise
- entreprises sans délégation syndicale : approbation par la CP des résultats des discussions avec les travailleurs

2. Durée :

A partir du 5 octobre 1998 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par ouvriers les ouvriers masculins et féminins.

Article 2 - Objet

a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 17 février 1997 et de l'arrêté royal du 16 avril 1998 en exécution de la loi précitée et de la convention collective de travail n° 46 relative aux mesures d'accompagnement pour le travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail avec prestations de nuit et la convention collective de travail n° 49 sur la garantie d'une indemnité financière spéciale au profit des travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes avec prestations de nuit ou d'autres formes de prestations de nuit.

Les parties se basent sur la C.C.T. n° 42 sur l'instauration de nouveaux régimes de travail dans des entreprises et obtiennent ainsi une dérogation à l'interdiction d'effectuer du travail de nuit, comme stipulée à l'article 35 de la loi du travail du 16 mars 1997, en tout cas pour ce qui est des régimes de prestations de nuit, instaurés après le 8 avril 1998.

b) La présente convention collective de travail régit les mesures d'encadrement qui sont d'application :

- lors de l'ouverture des régimes de prestations de nuit, valables pour le personnel ouvrier masculin avant le 8 avril 1998, au personnel ouvrier féminin ;
- lors de l'instauration de régimes avec des prestations de nuit après le 8 avril 1998, aussi bien pour le personnel ouvrier masculin que féminin.

La présente convention collective règle également la procédure à suivre en cas d'instauration de régimes de prestations de nuit.

c) Par prestations de nuit, il est entendu les prestations qui sont normalement effectuées entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion :

- des prestations exclusivement effectuées entre 6 heures et 24 heures ;
- des prestations qui commencent normalement à partir de 5 heures du matin.

Article 3 - Impact positif sur l'emploi

L'instauration de régimes de travail avec prestations de nuit doit avoir un impact positif sur l'emploi.

Cet impact positif peut notamment résulter d'une augmentation du nombre d'ouvriers occupés, de la réduction du nombre de jours de chômage temporaire ou d'une diminution du nombre de licenciements prévus dans le cadre de la procédure définie pour le licenciement collectif.

CHAPITRE II - MESURES D'ENCADREMENT

Article 4 - Volontariat

Tant au moment de l'embauche que lors du passage à un régime de travail avec prestations de nuit, le principe du volontariat reste valable pour les ouvriers.

Conformément aux dispositions reprises à l'article 2 - Objet, les membres du personnel ouvrier ont droit à une période d'essai de trois mois pendant laquelle ils peuvent mettre fin à leur emploi avec prestations de nuit moyennant un préavis de sept jours.

Lors d'un passage vers un régime de travail avec prestations de nuit, il y a le droit de retourner au poste de travail initial.

Article 5 - Formes de contrats

Les ouvriers, concernés par l'introduction de régimes de travail avec prestations de nuit, doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 6 - Des ouvrières enceintes

L'ouvrière enceinte occupée dans un régime de travail avec prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagnée d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec au minimum maintien du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusqu'à 3 mois après le repos d'accouchement.

Article 7 - Droit de retour

Les ouvriers, occupés dans des régimes de travail avec prestations de nuit ont le droit de retourner temporairement ou définitivement à un régime de travail sans prestations de nuit et ce pour des raisons médicales, familiales ou sociales sérieuses.

Au niveau de l'entreprise doit être faite une convention, précisant la notion "raisons médicales, familiales ou sociales sérieuses".

Article 8 - Egalité de traitement

a) Le principe d'égalité des salaires et de classification des fonctions pour le personnel ouvrier masculin et féminin s'applique aux régimes de travail avec prestations de nuit.

b) Les ouvriers, occupés dans des régimes avec prestations de nuit peuvent à leur demande avoir la priorité pour un emploi vacant avec prestations de jour, pour autant qu'ils répondent aux qualifications requises.

c) L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité de la personne de confiance en matière de "harcèlement sexuel".

CHAPITRE III - PROCÉDURE LORS DE L'INSTAURATION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL AVEC PRESTATIONS DE NUIT

Article 9 - Information et motivation préalables

Lorsque l'employeur a l'intention d'introduire le travail de nuit, il doit préalablement informer les ouvriers par écrit sur le type de régime de travail qu'il entend introduire et les facteurs qui justifient cette introduction. Les mesures d'encadrement concrètes prévues au Chapitre II de la présente convention collective de travail ainsi que les horaires sont examinés avec les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers individuels.

Article 10 - Procédure dans les entreprises avec délégation syndicale

Si l'entreprise a une délégation syndicale, un régime de travail avec prestations de nuit peut uniquement être instauré moyennant la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations syndicales, représentées au niveau de la délégation syndicale dans le sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 11 - Procédure dans les entreprises sans délégation syndicale

a) La Sous-commission paritaire pour la carrosserie vérifie si les conditions de la présente convention sont bien rencontrées.

b) Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale, les résultats des discussions avec les ouvriers doivent, comme prévu à l'article 9, être soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (SCP n° 149.2).

Lors d'un avis unanime de la sous-commission paritaire concernée, le régime sera automatiquement inscrit dans le règlement de travail.

c) Le Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie en informe l'entreprise.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 12 - Evaluation annuelle

Les parties signataires évalueront chaque année, et pour la première fois un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, l'application de cette convention au niveau de la sous-commission paritaire.

Article 13 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 5 octobre 1998 et est conclue pour une durée indéterminée. 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.

La présente convention collective de travail fut déposée au Greffe de l'Administration des Relations Collectives du Travail du Ministère de l'emploi et du travail.

Pour la présente convention collective de travail, ratification par arrêté royal est demandée.

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 15/07/2016

M.B. : 23/09/2016

Dépôt : 10/11/2015

Date d'enregistrement : 01/02/2016

Numéro d'enregistrement : 131194/CO/149.2

Publication de l'enregistrement au M.B. : 12/02/2016

1. Contenu :

Heures supplémentaires dans le cadre de :

- surcroît extraordinaire de travail
- activités résultant d'une nécessité imprévue

Des heures supplémentaires ne peuvent être prestées dans ce cadre que moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale.

91 premières heures supplémentaires par année calendrier : l'ouvrier a le choix entre la récupération ou le paiement (à l'intérieur du cadre légal).

La possibilité de déroger dans les limites du cadre légal aux 91 heures supplémentaires susmentionnées, est uniquement possible par convention collective de travail au niveau de l'entreprise jusqu'à maximum 130 heures.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 28/03/2014

A.R. : 19/09/2014

M.B. : 28/11/2014

3. Durée :

Du 1er juillet 2015 au 30 juin 2017.

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

CHAPITRE II - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 2

En application de l'article 26 bis §1 et §1 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de référence est fixée à 1 an et la limite interne à 91 heures. Toutefois cette augmentation ne pourra être appliquée que trois mois après le début de la période de référence d'un an.

La possibilité de déroger dans les limites du cadre légal aux 91 heures supplémentaires susmentionnées, est uniquement possible par convention collective de travail au niveau de l'entreprise. Cette convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, permet d'étendre la limite interne jusqu'à maximum 130 heures.

Article 3

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement des premières 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26, §1 3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

Article 4

La possibilité d'instaurer, dans le cadre légal, une tranche supérieure aux 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire du travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 §1,3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971), est uniquement possible par convention collective de travail, conclue

au niveau de l'entreprise. Cette convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, permet d'étendre le nombre d'heures supplémentaires à récupérer ou à payer jusqu'à maximum 130 heures.

Article 5

Cette convention collective de travail, conclue au ni-veau de l'entreprise, doit déterminer si (et comment) cette tranche complémentaire sera récupérée ou payée.

Cette convention collective de travail est seulement valable si elle comporte des dispositions sur l'obligation et le mode d'information sur le nombre total d'heures supplémentaires prestées (le nombre total d'heures supplémentaires payées et récupérées) et sur l'utilisation de contrats temporaires (contrats intérimaires, contrats à durée déterminée et sous-traitance) à la délégation syndicale ou, à défaut, aux secrétaires syndicaux concernés.

Article 6

Conformément à l'article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (surcroît extraordinaire du travail) et de l'article 26, §1, 3°, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (travaux suite à une nécessité imprévue) des heures supplémentaires dans ce cadre peuvent seulement être prestées moyennant accord préalable de la délégation syndicale.

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 5

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2015 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2017 inclus.

300

CONVENTIONS DE TRAVAIL

- 310 Petits chômages
- 315 Jours de carence
- 317 Dispositions et Résidence
- 320 Délais de préavis
- 342 Crédit-temps & diminution de carrière
- 362 Obligation information



C.C.T. : 109/10/2015 A.R. : 15/07/2016 M.B. : 22/09/2016

Dépôt : 03/11/2015

Date d'enregistrement : 15/12/2015

Numéro d'enregistrement : 130565/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 25/01/2016

1. Contenu :

Petit chômage.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/2011 A.R. : 05/03/2012 M.B. : 13/08/2012

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2011-2012 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II - OBJET

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

1. l'arrêté royal relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles du 28 août 1963 (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure ;
2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975) ;
3. la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants ;
4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;

5. la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001) ;
6. la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail ;
7. l'article 133 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur belge du 29 décembre 2008 4e éd.) ;
8. la loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (Moniteur Belge du 10 mai 2011).

CHAPITRE III - MOTIF ET DURÉE DE L'ABSENCE

Article 3

A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles énumérés ci-après, les ouvriers visés à l'article 1er ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale pour une durée fixée comme suit :

1. Mariage de l'ouvrier ainsi que lors de la signature et du dépôt officiel d'un contrat de vie commune : trois jours, à choisir par l'ouvrier dans la semaine où l'événement se produit ou dans la semaine qui suit.
2. Le jour du mariage, pour le mariage :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
 - d'un frère ou d'une sœur,
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur,
 - du père ou de la mère,
 - d'un grand-père ou d'une grand-mère,
 - du beau-père ou de la belle-mère,
 - du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père,
 - d'un petit-enfant de l'ouvrier,
 - du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier,
 - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

3. Le jour de la cérémonie pour l'ordination ou entrée au couvent :

- d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
- d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
- d'un petit-enfant,
- d'un frère ou d'une sœur,
- d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier,
- d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier,
- de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

4. Naissance d'un enfant dont la filiation avec l'ouvrier est établie : trois jours à choisir par l'ouvrier dans les quatre mois à partir du jour de l'accouchement.

Le même droit revient, sous les conditions et modalités fixées à l'art.30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'ouvrier dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance :

- a) est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
- b) cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
- c) depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

5. Décès du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant élevé par l'ouvrier, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : trois jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles.

6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.

8. Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.

9. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier : un jour à choisir par l'ouvrier.

10. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée : un jour à choisir par l'ouvrier.

11. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

12. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

13. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

14. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire.

15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

17. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption : trois jours à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

18. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant sur le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

Article 4

§1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.2., article 3.3. et article 3.5.

§2. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père de l'arrière-grand-père, la grand-mère, et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère et l'arrière-grand-mère de l'ouvrier pour l'application de l'article 3.6. et l'article 3.7.

Article 5

Pour l'application des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective de travail, la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint ou à la conjointe.

Article 6

Pour l'application de l'article 3 de la présente convention collective de travail, seules les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler pour les motifs prévus au même article 3, sont considérées comme jours d'absence.

Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Article 7

Pour l'application de l'article 3.4, les ouvriers ont droit, conformément à l'art.30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de s'absenter du travail pendant dix jours.

Pendant les trois premiers jours d'absence, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale.

Moyennant un accord au niveau de l'entreprise, ces trois premiers jours d'absence peuvent également être pris sous la forme de demi-journées.

Pendant les sept jours suivants, l'ouvrier bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Article 8

§1. Pour l'application de l'article 3.17, conformément à la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) et en exécution de cette dernière, l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail :

- si l'enfant n'a pas trois ans au début du congé : six semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme faisant partie de sa famille.
- si l'enfant a trois ans ou plus au début du congé : quatre semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme faisant partie de sa famille.

§2. Les périodes d'absence telles que définies au §1. du présent article seront doublées pour atteindre respectivement 12 ou 8 semaines, si l'enfant est atteint d'une incapacité corporelle ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui donne lieu à l'octroi d'au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations de famille.

§3. Les périodes d'absence telles que définies aux §1. et §2. du présent article doivent débiter dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme faisant partie de sa famille.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 104.908/CO/149.02 et rendue obligatoire le 5 mars 2012 (Moniteur belge du 13 août 2012).

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 04/07/01

A.R. : 14/03/03

M.B. : 04/06/03

Dépôt : 09/07/01

Date d'enregistrement : 19/12/01

Numéro d'enregistrement : 60375/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 16/01/02

1. Contenu :

Paiement de tous les jours de carence.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 22/03/78

A.R. : 31/08/78

M.B. : 10/10/78

C.C.T. : 10/06/99

A.R. : 10/11/01

M.B. : 10/01/02

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2001 pour une durée indéterminée.

315 JOUR DE CARENCE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 JUILLET 2001

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Pour l'application du présent accord, on entend par "ouvriers": les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II - OBJET

Article 2

Comme prévu à l'article 52 §1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge le 22 août 1978), tous les jours de carence de l'année calendrier seront payés, indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

Conformément à l'article 31 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la présentation d'un certificat médical est obligatoire.

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 3

La présente convention collective de travail remplace et harmonise la convention collective de travail du 22 mars 1978 concernant la carence durant une incapacité de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 août 1978 (Moniteur belge du 10 octobre 1978) et la convention collective de travail du 10 juin 1999 concernant le paiement de jour de carence.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2001 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 28/03/2014

A.R. : 27/03/2015

M.B. : 10/04/2015

Dépôt : 14/04/2014

Date d'enregistrement : 17/06/2014

Numéro d'enregistrement : 121753/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 24/07/2014

1. Contenu :

- Lors d'une incapacité de travail avec sortie autorisée, l'ouvrier se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur uniquement au cours des 3 premiers jours ouvrables de la période d'incapacité et ce, à chaque fois, entre 10.00 et 14.00 heures.
- Cette disposition ne porte pas atteinte au droit de contrôle médical de l'employeur.

2. Durée :

A partir du 1er janvier 2014 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2013-2014 van 24 février 2014.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

CHAPITRE II – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application des dispositions de l'article 31 §3 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par l'article 61 3° de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (Moniteur Belge du 31 décembre 2013 – Ed. 3).

CHAPITRE III - MODALITÉS

Article 3

Lors d'une incapacité de travail avec sortie autorisée, l'ouvrier se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur uniquement au cours des 3 premiers jours ouvrables de la période d'incapacité et ce, à chaque fois, entre 10.00 et 14.00 heures.

Ceci ne signifie pas qu'il est porté atteinte au droit de contrôle médical de l'employeur tel que fixé par l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précité.

CHAPITRE VI - VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'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.

A.R. : 02/12/2011

M.B. : 16/12/2011

A.R. : 26/01/2012

M.B. : 13/02/2012

1. Contenu :

Délais de préavis

A. Régime général

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS EMPLOYEUR	PRÉAVIS TRAVAILLEUR
0 < 5 ans	40 jours	14 jours
5 < 10 ans	48 jours	14 jours
10 < 15 ans	70 jours	21 jours
15 < 20 ans	98 jours	21 jours
20 < 25 ans	140 jours	28 jours
> 25 ans	154 jours	42 jours

B. En cas de prépension et de départ à la pension de retraite

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS EMPLOYEUR
0 < 20 ans	28 jours
> 20 ans	56 jours

2. Remplacement de A.R. :

A.R. : 10/07/03

M.B. : 05/08/03

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2012 pour une durée indéterminée.

320 DÉLAIS DE PRÉAVIS

ARRÊTÉ ROYAL DU 2 DÉCEMBRE 2011

Arrêté royal du 2 décembre 2011 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (SCP 149.02).

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 2

Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3

§1(1). Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quarante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- septante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-et-un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- nonante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-et-un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre vingt ans et moins de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent cinquante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quarante-deux jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt-cinq ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§2. Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

(1) AR 2012-01-26/19, art. 1, 002 ; En vigueur : 13-02-2012

Article 4

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Article 5

L'arrêté royal du 10 juillet 2003 fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie est abrogé.

Article 6

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 7

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

C.C.T. : 27/06/2017

A.R. : 25/03/2018

M.B. : 10/04/2018

Dépôt : 06/07/2017

Date d'enregistrement : 29/09/2017

Numéro d'enregistrement : 141626/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 03/11/2017

1. Contenu :

Droit au crédit-temps et à une diminution de carrière :

- droit de 24 mois de crédit-temps temps plein ou mi-temps avec motif
- possibilité d'étendre ce droit à 51 mois au niveau de l'entreprise
- les droits définis par la CCT 77bis continue de s'appliquer conformément à l'article 22 de la convention collective de travail n° 103
- ouverture du droit à la diminution de carrière 1/5e aux travailleurs en équipes – ou systèmes de travail continu (modalités à fixer dans une CCT entreprise)
- droit à un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans (diminution des prestations de 1/5e) pour les ouvriers ayant une carrière professionnelle de minimum 35 ans ou dans un métier lourd
- le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière s'applique à partir de 11 travailleurs
- dans les entreprises où le droit existait déjà pour > 5 %, il reste maintenu (conclure une CCT)
- les ouvriers > 55 ans ne doivent pas être pris en compte pour le calcul du seuil de 5 %
- les congés thématiques sont maintenus et ne relèvent pas des 5 %
- passage à un régime de chômage temps plein avec complément d'entreprise :
 - calcul de l'indemnité complémentaire sur base du salaire et du régime de travail
 - précédant la diminution de carrière
 - maintien de l'ancienneté et de la catégorie de fonction en cas de diminution de carrière

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 13/02/2017

M.B. : 03/03/2017

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2017 pour une durée indéterminée.

L'article 3 §2 (51 mois) est conclu pour une durée déterminée du 1er juillet 2017 au 30 juin 2019. L'article 5 §1er alinéa 2 (55 ans fin de carrière) est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2018.

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

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

Article 2

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

- des dispositions de la convention collective de travail n° 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, et modifiée par les conventions collectives de travail n° 103 bis du 27 avril 2015 et n° 103 ter du 20 décembre 2016.

- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001).

CHAPITRE III - DROIT AU CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Article 3

§1. Conformément aux dispositions de l'article 4 §4 de la convention collective de travail n° 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. La durée du droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE IV - DROIT À UNE DIMINUTION DE CARRIÈRE DE 1/5E

Article 4

§1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5e.

§2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5e 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 ;
- 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

Article 5

§1. En exécution de la convention collective de travail n° 118 du Conseil national du travail du 27 avril 2015, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5e 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 2015-2016.

En exécution de la convention collective de travail n° 127 du Conseil national du travail du 21 mars 2017 (rendue obligatoire par AR du 13 mai 2017, paru au MB du 24 mai 2017), l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5e 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 2017-2018.

§2. Les autres modalités pour l'exercice des droits visés au §1er ci-dessus peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 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 CCT 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 n° 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

Article 7

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

§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 n° 103.

§3. Les ouvriers âgés de 55 ans ou plus qui utilisent leur droit au crédit-temps d'1/5e sur la base de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103 ter et des articles 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 applicable à partir du 1er avril 2017 ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 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 1/5e 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.

CHAPITRE VIII - FORMES SPÉCIFIQUES D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Article 8

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

- 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 (Moniteur belge du 8 septembre 1998), modifiée par l'Arrêté Royal du 10 octobre 2012 (Moniteur belge du 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 (Moniteur belge du 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

Article 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

Article 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

Article 11

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie (numéro d'enregistrement 131.263/CO/149.2 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 13 février 2017 (Moniteur belge du 3 mars 2017).

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Par dérogation au premier alinéa, l'article 3 §2 de la présente convention collective de travail est conclu pour une durée déterminée du 1er juillet 2017 au 30 juin 2019.

Par dérogation au premier alinéa, l'article 5 §1er alinéa 2 de la présente convention collective de travail est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2018.

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 2019.

C.C.T. : 209/10/2015 A.R. : 13/05/2016 M.B. : 10/06/2016

Dépôt : 03/11/2015

Date d'enregistrement : 08/12/2015

Numéro d'enregistrement : 130425/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 16/12/2015

1. Contenu :

Obligation d'information contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini, travail intérimaire et sous-traitance.

L'ancienneté accumulée durant ces contrats temporaires est prise en compte et il en découle qu'une période d'essai ne pourra être prévue dans le cas d'une embauche pour un contrat à durée indéterminée.

Les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission qu'il s'agira d'une mission d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs.

Les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail, seront convertis par l'utilisateur en contrats à durée indéterminée après une période de six mois.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 28/03/2014 A.R. : 30/12/2014 M.B. : 06/02/2015

3. Durée :

Du 1er janvier 2015 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

CHAPITRE II - DÉFINITIONS

Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail on entend par :

- contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini : les contrats de travail prévus aux articles 9, 10, 11 et 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge 22 août 1978).
- travail intérimaire : travail effectué par un travailleur intérimaire comme défini et réglementé dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (Moniteur belge 20 août 1987) et toutes les conventions collectives de travail en exécution de cette loi.
- sous-traitance : travail exécuté uniquement en vertu d'un contrat entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, par lequel il n'existe pas de lien d'autorité entre le donneur d'ordre et le personnel du sous-traitant au sens de l'article 17, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE III - OBLIGATION D'INFORMATION

Article 3

Sauf dispositions légales ou conventionnelles qui imposent d'autres obligations (par exemple autorisation préalable), les entreprises embauchant des ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée, faisant appel à des intérimaires ou à une sous-traitance inhabituelle, doivent en informer au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, les organisations des travailleurs représentatives.

CHAPITRE IV - MODALITÉS

Article 4

§1. En cas d'occupation d'ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, les entreprises doivent intégralement appliquer les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.

§2. En cas de travail intérimaire, les salaires applicables dans l'entreprise à la fonction ou au travail pour lequel l'intérimaire a été engagé doivent être appliqués sans préjudice des dispositions conventionnelles et légales relatives aux contrats susmentionnés.

§3. En cas de sous-traitance inhabituelle, l'obligation d'information susmentionnée à trait à : l'identité du sous-traitant, la (sous)-commission paritaire à laquelle l'activité du sous-traitant ressortit, la nature de la mission, la période prévue de sous-traitance, le nombre d'ouvriers du sous-traitant auquel il a été fait appel.

§4. Afin de contrôler le caractère qualitatif du travail dans le secteur, ainsi que pour la garantie d'un accueil adéquat dans l'entreprise et la prévention des accidents du travail, les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission qu'il s'agira d'une mission d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs.

CHAPITRE V - PASSAGE EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 5

§1. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée à travers ces contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.

§2. Lorsqu'un ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats à durée déterminée, contrats pour un travail déterminé ou contrats intérimaires, une période d'essai ne peut être prévue.

§3. Afin d'éviter le recours inapproprié au travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail, seront convertis par l'utilisateur en contrats à durée indéterminée après une période de six mois.

CHAPITRE VI - VALIDITÉ

Article 6

La présente convention collective de travail remplace celle du 28 mars 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie, relative à l'obligation d'information contrats à durée déterminée, travail intérimaire et sous-traitance, enregistrée sous le numéro 121750/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014 et publiée au Moniteur Belge du 6 février 2015.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'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.

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

400 Formation (2015)

400 Formation (2017)

417 Banques de données & CV Formation (2014)

417 Banques de données & CV Formation (2017)



C.C.T. : 16/11/2015

A.R. : 06/11/2016

M.B. : 22/12/2016

Dépôt : 27/11/2015

Date d'enregistrement : 01/02/2016

Numéro d'enregistrement : 131221/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 12/02/2016

1. Contenu :

Formation :

- Groupes à risques
- Cellule sectorielle pour l'emploi
- Formation permanente
- Crédit-formation
- Plan de formation de l'entreprise
- Groupe de pilotage sectoriel paritaire

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 28/03/2014

A.R. : 08/01/2015

M.B. : 12/02/2015

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2015 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

CHAPITRE II – GROUPES À RISQUE

Article 2 – Cotisation pour les groupes à risque

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et de l'arrêté du 19 février 2013 en exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter en 2015 et 2016 les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l'article 191 §1 de la loi précitée, destinés au Fonds pour l'emploi.

Article 3 – Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ;
- Les bénéficiaires du revenu d'intégration ;
- Les personnes présentant un handicap pour le travail ;

- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès ;
- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;
- Les jeunes en formation (en alternance) ;
- Les ouvriers peu qualifiés ;
- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- Les ouvriers de 45 ans et plus ;
- Les groupes à risques prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 3 bis de cette convention collective de travail.

Article 3 bis

Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservée en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risques suivants :

1. les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur ;
2. les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1er, 2° de l'Arrêté Royal précité
3. les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, telles que détaillés à l'article 1er, 3° de l'Arrêté Royal précité
4. les personnes avec une aptitude au travail réduite, telles que détaillés à l'article 1er, 4° de l'Arrêté Royal précité
5. les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentés à la sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la sécurité d'emploi enregistrée sous le numéro

104909/CAO/149.02 le 27 juillet 2011 (avis de dépôt Moniteur Belge du 09 aout 2011).

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

Article 3 ter

L'effort visé à l'article 3 bis doit au moins pour la moitié (0,025 %) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3 bis, 5 ;
- b. Les personnes visées à l'article 3 bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes est portée à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

Chaque jeune peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

EDUCAM est chargé de développer des actions complémentaire et de soutien dans ce cadre. A cet effet, les partenaires sociaux détermineront avant le 30 novembre 2015 les modalités et conditions nécessaires.

Dans ce cadre, EDUCAM a pour mission spécifique d'élaborer un programme de formation pour les travailleurs âgés chargés, lors d'un trajet de parrainage, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs âgés le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

Article 4 – Cellule pour l'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 7 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'EDUCAM.

Depuis le 1er juillet 2007, cette cellule pour l'emploi s'est inscrite plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

Les partenaires sociaux continueront à veiller au bon fonctionnement de la cellule sectorielle pour l'emploi, au sein d'EDUCAM, en tenant compte des principes susmentionnés.

Cette cellule doit orienter ses travaux spécifiquement sur le groupe cible, à savoir les chômeurs complets du Fonds social de la Carrosserie et les ouvriers frappés par des restructurations.

Elle est responsable de l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs confrontés à un licenciement ou licenciés – y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation – afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

La cellule sectorielle pour l'emploi tâchera d'assurer un rôle de coordination : les instruments existants tels que le placement, le conseil carrière, l'outplacement et la reconnaissance de compétences acquises peuvent être intégrés dans ses activités. L'objectif final est d'assurer le meilleur accompagnement possible des ouvriers à l'aide des instruments existants.

Article 5 – Système de formation en alternance

Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, dans le cadre de la formation des élèves en formation à temps partiel. A cette fin, les projets-pilotes déjà lancés dans ce cadre (conventions de coopération avec l'enseignement à horaire réduit et l'apprentissage des classes moyennes) seront évalués. En fonction de cette évaluation, cette approche bénéficiera d'une diffusion nationale.

CHAPITRE III – DROIT À LA FORMATION PERMANENTE

Article 6 – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continueront à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts, prévue pour une durée indéterminée.

Article 7 – Missions d'EDUCAM

1) Mission de base

La mission de base d'EDUCAM consiste à appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier :

- Examiner les besoins de qualification et de formation, entre autre en dressant la liste des besoins de formation existant dans les entreprises ;
- Développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- Assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- Mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services EDUCAM, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'EDUCAM et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général ;
- Intensifier la collaboration entre EDUCAM et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;
- Tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 9 de la présente convention) ;

- L'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises ;
- Assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation permanente ;
- Autres initiatives de formation à définir par le secteur.

2) Banque de données EDUCAM

A partir du 1er juillet 2014, une banque de données sera créée au sein d'EDUCAM afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution seront déterminées au sein du groupe de pilotage paritaire d'EDUCAM par les partenaires sociaux. Ces modalités tiendront compte, en autres, des éléments suivants :

- chaque employeur devra communiquer électroniquement, au moyen d'une interface électronique à créer toutes les formations suivies par ses ouvriers en dehors d'EDUCAM ;
- dès que la banque de données aura été rendue opérationnelle, les données relatives au CV formation seront disponibles selon des modalités à déterminer au sein du groupe de pilotage paritaire d'EDUCAM par les partenaires sociaux.

Article 8 – Crédit-formation

Depuis le 1er janvier 2004, un droit collectif à la formation est constitué à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier : le crédit-formation.

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers. On entend par " formation permanente " la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Le nombre d'ouvriers par entreprise est calculé sur base des données de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, abrégée plus loin en BCSS, les plus récentes au 30 juin.

Exemple : une entreprise pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers dispose pour une année complète d'un crédit-formation de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, EDUCAM communique le crédit-formation aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif à réaliser durant l'année à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

On diminue le crédit-formation à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les heures de formation organisées ou certifiées par EDUCAM sont prises en compte.

EDUCAM gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 9 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Le soutien pour les formations reconnues par EDUCAM est lié au respect des obligations définies par la présente convention en matière de formation.

Article 9 – Plans de formation d'entreprise

Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou du personnel.

Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent établir leur plan de formation d'entreprise, dans le cadre de la convention collective de travail du 8 octobre 2015 relative à la fonction représentative.

Le plan de formation d'entreprise annuel sera transmis à EDUCAM chaque fois avant le 15 février l'année considérée.

Ce plan tiendra compte des besoins de formation existants chez les travailleurs et des réponses que l'entreprise souhaite y apporter. En vue d'une certification ou d'un enregistrement sectoriels, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la loi sur le congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec EDUCAM.

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous-commission paritaire.

EDUCAM a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, de cette manière, d'accroître la qualité de ces plans.

Outre la reconnaissance de formations, EDUCAM doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations reconnues par EDUCAM, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification ou non, un accord préalable doit alors à ce sujet exister dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.

Article 10 – Droit individuel à la formation

Dans le cadre du droit collectif à la formation, tel que défini à l'article 8 de la présente convention collective de travail, chaque ouvrier a droit à 1 jour de formation par an.

L'instauration du droit à un jour de formation par ouvrier par an était introduite depuis le 1er janvier 2014.

Ce système sera évalué chaque année.

Article 11 – Groupe de pilotage sectoriel paritaire

Le groupe de pilotage sectoriel paritaire, créée au sein d'EDUCAM en exécution de l'accord national 2007-2008, devra réaliser entre autres les missions suivantes :

- Faire une étude pour vérifier dans quelle mesure les entreprises parviennent à organiser des formations pour 1,9 % dans l'entreprise en application du pacte de solidarité entre générations.

S'il ressort de cette enquête que des efforts de formation supplémentaires s'imposent, ce groupe de pilotage devra examiner quelle valeur ajoutée peut être apportée par des pistes de réflexion comme notamment une meilleure adéquation des besoins de formation dans les entreprises avec l'offre de formation.

- Poursuite des travaux en vue d'optimiser l'adéquation enseignement – marché du travail, également pour l'enseignement à temps plein.

- Veiller à la mise en œuvre des dispositions de l'article 7 2) de la présente convention collective de travail concernant les modalités d'enregistrement de toute formation suivies par chaque ouvrier et de la disponibilité des informations relatives au CV formation.

Ce groupe de pilotage devra terminer ses travaux le 30 juin 2016 au plus tard.

CHAPITRE IV – ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 12

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des ouvriers et par conséquent de l'entreprise.

Les parties signataires confirment de nouveau l'engagement pris à l'article 10 de l'accord national 2013-2014 du 24 février 2014 de prendre les mesures nécessaires afin de majorer annuellement le taux de participation des ouvriers de 5 point de pourcentage en conformité avec les dispositions de l'article 2 de l'Arrêté Royal du 11 octobre 2007 pris en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

CHAPITRE V – VALIDITÉ

Article 13

La présente convention collective de travail remplace celle du 28 mars 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation, enregistrée sous le numéro 121752/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 janvier 2015 (Moniteur belge du 12 février 2015), modifiée par convention collective de travail concernant l'emploi-tremplin, enregistrée

sous le numéro 128523/CO/149.02 (Moniteur belge du 12 août 2015).

Article 14 – Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les organisations représentées dans ladite sous-commission paritaire.

C.C.T. : 11/12/2017

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 22/12/2017

Date d'enregistrement : 22/02/2018

Numéro d'enregistrement : 144691/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 05/03/2018

1. Contenu :

Groupes à risque :

- Confirmation d'une cotisation de 0,15 % (à durée indéterminée)
- Définition des groupes à risque
- Cotisation pour les groupes à risque et les emplois tremplin
- Poursuite du développement d'un système de formation en alternance géré paritaire
- Poursuite du développement d'une cellule sectorielle pour l'emploi
- Amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi.

Formation permanente :

- Confirmation d'une cotisation de 0,55 % (à durée indéterminée)
- À partir du 01.01.2018, constitution d'un droit collectif à 4 heures de formation par trimestre et par ouvrier (= 2 jours par an et par ouvrier)
- Constitution d'un droit individuel à 1 jour de formation par année calendrier et par ouvrier
- Élaboration d'un plan de formation d'entreprise pour toutes les entreprises >15 travailleurs et début des discussions avant le 15/11

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 16/11/2015

A.R. : 06/11/2016

M.B. : 22/02/2016

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2018 pour une durée indéterminée.

En exécution du chapitre IV de l'accord national 2017-18 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

CHAPITRE II – GROUPES À RISQUE

Article 2 – Cotisation pour les groupes à risque

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et de l'arrêté du 19 février 2013 en exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l'article 191 §1 de la loi précitée, destinée au Fonds pour l'emploi.

Article 3 – Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ;
- Les bénéficiaires du revenu d'intégration ;

- Les personnes présentant un handicap pour le travail ;
- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès ;
- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;
- Les jeunes en formation (en alternance) ;
- Les ouvriers peu qualifiés ;
- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- Les ouvriers de 45 ans et plus ;
- Les groupes à risques prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 3 bis de cette convention collective de travail.

Article 3 bis

Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservée en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risques suivants :

1. les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur ;
2. les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1er, 2° de l'Arrêté Royal précité ;
3. les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, telles que détaillées à l'article 1er, 3° de l'Arrêté Royal précité ;
4. les personnes avec une aptitude au travail réduite, telles que détaillées à l'article 1er, 4° de l'Arrêté Royal précité ;
5. les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentés à la sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des

arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la sécurité d'emploi enregistrée sous le numéro 104909/CAO/149.02 le 27 juillet 2011 (avis de dépôt Moniteur Belge du 09 août 2011).

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

Article 3 ter

L'effort visé à l'article 3 bis doit au moins pour la moitié (0,025 %) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3 bis, 5 ;
- b. Les personnes visées à l'article 3 bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Afin d'encourager l'insertion des jeunes de moins de 26 ans, la cotisation pour ce groupe à risque a été portée à partir du 1er janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

L'emploi-tremplin combine une formation pratique et une expérience professionnelle sur le lieu de travail.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

Les actions complémentaires et de soutien développées dans ce cadre et suite à l'accord national 2015-16 sont suivies par EDUCAM.

Dans ce cadre, EDUCAM a pour mission spécifique d'élaborer la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et de tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

Article 3 quater

EDUCAM a la tâche de :

- rédiger le rapport d'évaluation et l'aperçu financier groupes à risque ;
- présenter des mesures d'accompagnement dans des cas individuels dans le cadre des groupes à risque comme prévu à l'art. 3bis ;
- donner un rapport aux partenaires sociaux des actions supplémentaires et de soutien dans le cadre des groupes à risque ;
- promouvoir des formations de parrainage et de tutorat.

CHAPITRE III – EMPLOI

Article 4 – Cellule sectorielle pour l'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-02 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'EDUCAM qui se destine premièrement à faire correspondre l'offre et la demande dans notre secteur (e.a. via une base de données des emplois vacants) et, deuxièmement, le maintien de l'emploi dans le secteur grâce à un accompagnement à la réinsertion des salariés menacés de licenciement.

Dans le cadre de l'accord national 2007-08, la cellule sectorielle pour l'emploi s'est inscrite plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte de solidarité entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

La cellule sectorielle d'EDUCAM joue de manière proactive son rôle dans les cellules pour l'emploi en entreprise ou communes, et comme prévu par la réglementation nationale et régionale, afin d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Cette cellule doit orienter ses travaux spécifiquement sur travailleurs menacés de licenciement ou licenciés.

Elle est responsable de l'accompagnement collectif ou individuel en vue de la remise au travail de ces travailleurs - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur. L'accompagnement individuel en vue de la remise au travail n'est possible que dans les limites des moyens financiers disponibles et nécessite l'approbation des instances d'EDUCAM.

La cellule sectorielle pour l'emploi tâchera d'assurer un rôle de coordination : les instruments existants tels que le placement, le conseil carrière, l'outplacement et la reconnaissance de compétences acquises peuvent être intégrés dans ses activités. L'objectif final est d'assurer le meilleur accompagnement possible des ouvriers à l'aide des instruments existants.

La cellule sectorielle pour l'emploi prendra en compte la base de données emplois vacants existante (e.a. Mobility Jobs, ...) pour l'adéquation entre l'offre et la demande.

Article 4 bis – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche :

- établir au sein de ses instances un accord cadre sur l'accompagnement individuel en vue de la remise au travail, tel que prévu à l'article 4, qui sera publié sur le site web d'EDUCAM ;
- l'exécution des mesures d'emploi des accord nationaux 2001-02 et 2007-08 ainsi que l'accompagnement en vue de la remise au travail comme prévu à l'article 4.

CHAPITRE IV – ENSEIGNEMENT

Article 5 – Adéquation enseignement-marché de l'emploi

Les parties signataires poursuivent une augmentation des entrées dans les formations et institutions d'enseignement qui mènent vers le secteur et l'accroissement de la qualité et du nombre d'arrivants sur le marché de l'emploi, en collaboration avec plusieurs partenaires de formation et d'enseignement. A cet effet les profils de métier élaborés paritairement ainsi que les compétences professionnelles correspondantes constituent les référentiels de base. EDUCAM se charge de la conclusion de conventions de collaboration distinctes avec les réseaux d'enseignement ainsi qu'avec des institutions de formation et d'enseignement individuels.

Les parties signataires feront également la promotion des métiers des secteurs et réaliseront une meilleure perception auprès des élèves, écoles, enseignants, jeunes, apprenants, demandeurs d'emploi, travailleurs, parents, ... des métiers, défis, opportunités et perspectives de carrière qui se présentent dans le secteur. EDUCAM a pour mission de mettre cette promotion en pratique.

Article 5 bis – Formation en alternance

Dans le cadre de la formation des jeunes en scolarité alternée, et des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés, les parties signataires s'engagent dans le développement et le suivi d'un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement. A cette fin, EDUCAM engagera une collaboration appropriée avec les autorités compétentes ainsi que les institutions de formation et d'enseignement concernées.

Article 5 ter – Parrainage et tutorat

EDUCAM a pour mission spécifique la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes et des ouvriers. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher les jeunes et les ouvriers.

Article 5 quater – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche de :

- améliorer l'adéquation marché du travail-enseignement en concluant des accords cadre et individuels avec les établissements d'enseignement et de les promouvoir ;
- fixer le contenu et les modalités d'exécution ainsi que le suivi des conventions mentionnées ci-dessus par ses instances ;
- promouvoir les métiers du secteur ;
- conclure des accords de collaboration avec les établissements d'enseignement dans le cadre de l'apprentissage ;
- promouvoir les programmes de formation prévus à l'article 5ter.

CHAPITRE V – DROIT À LA FORMATION PERMANENTE

Article 5 quinquies – Définition

On entend par "formation permanente" la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Article 6 – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

Article 7 – Missions EDUCAM

1) Mission de base

La mission de base d'EDUCAM consiste à appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier :

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services EDUCAM, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'EDUCAM et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général ;
- développer la collaboration entre EDUCAM et le secteur des employés afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;
- tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 9 de la présente convention collective de travail) ;
- assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises ;
- assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui n'utilisent pas leur droit à la formation permanente ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.

2) Banque de données EDUCAM

Depuis le 1er janvier 2012, une banque de données a été créée au sein d'EDUCAM afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution ont été déterminées au sein des instances d'EDUCAM par les partenaires sociaux.

Article 7 bis – Efforts de formation

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des ouvriers et par conséquent de l'entreprise.

Conformément à l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017 ainsi que l'accord national 2017-18 (n° d'enregistrement 140574/CO/149.02) les ouvriers ont un droit collectif à la formation à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier et dans le cadre de ce droit collectif, chaque ouvrier a un droit à un jour de formation par an.

Le nombre de jours consacrés en moyenne à la formation par équivalent à temps plein est égal à deux jours pour 2017-18.

Les employeurs exécuteront cet engagement via une consolidation et un renforcement du temps de formation, tant individuel que collectif, visés dans cette article.

Les formations formelles et informelles prévues à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations informelles sur le lieu de travail, sont prises en compte pour déterminer les efforts de formation.

Au plus tard le 31 décembre 2018 les partenaires sociaux examineront les besoins de formation du secteur et élaboreront une trajectoire de croissance appropriée, eu égard à l'objectif interprofessionnel de cinq jours en moyenne prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Article 8 – Crédit-formation

Le crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers.

Le nombre d'ouvriers par entreprise est calculé sur base des données de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, abrégée plus loin en BCSS, les plus récentes au 30 juin.

Exemple : une entreprise, pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers, dispose pour une année complète d'un crédit-formation total de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures, qui est divisé d'un part en un crédit-formation collectif de 80 heures et d'un autre part un crédit individuel de 2 heures x 4 x 10 = 80 heures, soit 8 heures par ouvrier.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, EDUCAM communique le crédit-formation collectif ainsi qu'individuel aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif à réaliser durant l'année à venir en

matière d'heures de formation pour les ouvriers. Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les formations agréées par EDUCAM sont prises en compte. EDUCAM gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation pour les entreprises de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 10 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Chaque heure de formation ouvre le droit à un soutien sectoriel pour les formations agréées par EDUCAM et est lié au respect des obligations définies par la présente convention collective de travail en matière de formation.

Article 9 – Plan de formation

§1. Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise et offre une réponse aux besoins de formation chez les ouvriers et l'entreprise. Les entreprises avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborent un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise et les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent élaborer un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise ou peuvent indiquer par fonction leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif.

Afin de garantir une concertation de qualité dans les entreprises avec 15 travailleurs ou plus concernant le plan de formation d'entreprise, les discussions au niveau de l'entreprise doivent être entamées avant le 15 novembre et le plan de formation d'entreprise avec 15 travailleurs ou plus sera transmis à EDUCAM chaque fois avant le 15 février de l'année calendrier considérée.

Au niveau de l'entreprise, et en concertation avec l'ouvrier concerné, il faut déterminer quelle formation sera suivie par chaque ouvrier. La détermination du type de formation doit se faire en étroite collaboration entre l'entreprise, le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou avec les ouvriers et EDUCAM et fait partie intégrante du plan de formation d'entreprise.

En vue d'une certification de l'ouvrier et de l'agrément sectoriel de la formation, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la réglementation sur le congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec EDUCAM.

§2. Chaque entreprise avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou aux ouvriers.

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera paritairement et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous-commission paritaire.

EDUCAM a pour tâche la reconnaissance de formations ainsi que le suivi de la certification pour les travailleurs.

§3. Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail relative à la fonction représentative signée au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie en date du 9 octobre 2015, établir leur plan de formation d'entreprise.

Les entreprises qui ne mettent pas en place un plan de formation d'entreprise peuvent indiquer leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif sectoriel.

Article 10 – Certificat sectoriel HEV "sécurité"

Pour garantir la sécurité des travailleurs et prévenir les risques, les entreprises s'organisent afin que leurs travailleurs obtiennent ou disposent d'un certificat sectoriel HEV "sécurité" valide dont le niveau correspond au minimum aux activités du travailleur sur les véhicules électriques ou hybrides (HEV) au sein de l'entreprise. Ainsi, l'employeur applique la gestion dynamique des risques et respecte les obligations de la loi du 4 août 1996 en matière de bien-être au travail et ses arrêtés d'exécution.

Article 11 – Droit individuel à la formation

Dans le cadre du droit collectif à la formation, tel que défini à l'article 7bis de la présente convention collective de travail, chaque ouvrier a droit à un jour de formation par an.

L'instauration du droit à un jour de formation par ouvrier par an est introduite depuis le 1er janvier 2014.

Ce système est évalué chaque année.

Article 12 – Groupe de pilotage sectoriel paritaire

Le groupe de pilotage sectoriel paritaire, créé au sein d'EDUCAM, en exécution de l'accord national 2007-08, doit réaliser entre autres les missions suivantes :

- poursuivre des travaux en vue d'optimiser l'adéquation enseignement - marché du travail, également pour l'enseignement à temps plein ;
- veiller à la mise en oeuvre des dispositions de l'article 7, 2) de la présente convention collective de travail concernant les modalités d'enregistrement de toute formation suivies par chaque ouvrier et de la disponibilité des informations relatives au CV-formation.

Article. 13 – Mission EDUCAM

EDUCAM a pour tâche :

- l'agrément des formations ;
- le suivi de la certification des ouvriers ;
- la gestion du crédit formation ;
- l'enregistrement des plans de formation ;

- la rédaction d'un plan de formation supplétif ;
- l'optimisation des instruments existants devant aider les entreprises à élaborer un plan de formation pour maximiser la qualité ainsi que soutenir les initiatives de formation au niveau des entreprises.

Les modalités d'exécution relatives aux crédits de formation et du soutien à la formation sont fixées au sein des instances d'EDUCAM et sont publiées sur le site EDUCAM.

L'amélioration de la procédure pour l'agrément des formations, la mise à jour des critères pour la reconnaissance (e.a. la durée minimale de certains cours) ainsi que l'information sur la procédure existante de la certification des ouvriers sont déterminées au sein des instances d'EDUCAM et seront publiées sur le site EDUCAM.

Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM.

CHAPITRE VI – VALIDITÉ

Article 14

La présente convention collective de travail remplace celle du 16 novembre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation, enregistrée sous le numéro 131221/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 novembre 2016 (Moniteur belge du 22 décembre 2016).

CHAPITRE VII – DURÉE

Article 15

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les organisations représentées dans ladite sous-commission paritaire.

C.C.T. : 28/03/2014

A.R. : 08/01/2015

M.B. : 06/02/2015

Dépôt : 14/04/2014

Date d'enregistrement : 17/06/2014

Numéro d'enregistrement : 121751/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 24/07/2014

1. Contenu :

CV Formation

- A partir du 01.07.2014, une banque de données sera créée au sein d'EDUCAM. Toutes les formations suivies y seront enregistrées.
- EDUCAM doit mettre au point un outil facile d'emploi qui permette à l'employeur d'enregistrer les données.
- Le CV Formation sera intégré dans cette banque de données.

2. Durée :

A partir du 1er juillet 2014 pour une durée indéterminée.

En exécution du chapitre V de l'accord national 2013 2014 du 24 février 2014.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des entreprises de carrosseries.

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

CHAPITRE II - OBJET

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 11 de l'accord national 2013-2014, conclu le 24 février 2014 au sein de la sous-commission paritaire des entreprises de carrosserie.

CHAPITRE II – INTRODUCTION, DÉFINITION ET ÉLABORATION DU CV FORMATION

Article 3

A partir du 1er juillet 2014 chaque entreprise devra compléter et mettre à jour en permanence le CV formation de chaque ouvrier travaillant dans l'entreprise et relevant de la Sous-commission paritaire des entreprises de carrosseries.

Ce CV Formation est un inventaire des fonctions exercées par l'ouvrier en question, des formations suivies, des certificats, des agrégations ou diplômes obtenus au cours de son occupation dans l'entreprise.

Article 4

Le CV formation est établi au départ d'une base de données constituée au sein de l'asbl EDUCAM conformément aux modalités visées à l'article 5 de la présente convention. Le groupe de pilotage paritaire d'EDUCAM fixe les autres modalités de la mission.

La responsabilité de la rédaction et de la mise à jour de cet inventaire relève de l'employeur. L'élaboration et la procédure de suivi se font au sein d'EDUCAM.

Article 5

Les interlocuteurs sociaux du secteur confient à EDUCAM la mission d'élaborer une banque de données et un système d'enregistrement électronique, permettant d'établir l'inventaire visé au 2e alinéa de l'article 3 de la présente convention.

Pour ce faire, aussi bien l'employeur que l'ouvrier concerné veilleront à rendre disponible toute l'information nécessaire à EDUCAM.

Le système d'enregistrement doit présenter des avantages tant pour l'employeur que pour le travailleur concerné et répondre au moins aux conditions suivantes :

- Simplification administrative (également dans le cadre de la rédaction et de l'élaboration du bilan social) ;
- Transparence ;
- Sécurité.

CHAPITRE III - CONTENU DU CV FORMATION

Article 6

§1. Le CV Formation contient au moins les éléments suivants :

1. Données de l'entreprise, telles que :

- Nom
- Adresse
- Numéro BCE
- Numéro ONSS

2. Données de l'ouvrier, telles que :

- Nom
- Adresse
- Date d'entrée en service et de fin d'occupation

- Numéro de registre national

3. Fonctions exercées, telles que :

- Nom de la fonction

- Eventuellement brève description si la fonction n'est pas assez claire

- Période d'exercice de la fonction.

4. Toutes les formations suivies par l'ouvrier :

- nom de la formation

- Nom de l'institut de formation

- Eventuellement brève description

- Durée de la formation suivie.

5. Certificats ou agréments obtenus, tels que :

- Nom du certificat/agrément

- Eventuellement brève description

- Date de fin de validité

§2. L'inventaire comprend toutes les fonctions exercées par l'ouvrier, toutes les formations professionnelles suivies et tous les certificats ou agréments obtenus au moins depuis le 1er juillet 2014 ou à partir de l'entrée en fonction, si la date est postérieure au 1er juillet 2014.

§3. L'inventaire reprend toutes les formations professionnelles suivies à l'initiative de l'employeur, ainsi que celles suivies par l'ouvrier de sa propre initiative, en dehors ou pendant les heures les heures normales de travail. Ces formations peuvent être formelles ou organisées sur le tas.

§4. Une procédure sera élaborée par EDUCAM pour que les formations visées au §3 du présent article soient reprises sous une certaine forme et selon un certain code, afin qu'elles soient enregistrées et répertoriées de la même façon.

Article 7

L'inventaire peut aussi être complété et tenu à jour notamment pour les travailleurs intérimaires, les apprentis les étudiants et les étudiants jobistes.

CHAPITRE IV – PROCÉDURE DE SUIVI ET DE CONSERVATION DU CV FORMATION

Article 8

L'employeur et l'ouvrier ont accès au système élaboré par EDUCAM, ce qui leur permet d'avoir un droit de regard sur ce CV Formation. L'ouvrier a le droit d'y faire apporter des modifications ou d'y faire ajouter tout élément permettant de compléter l'inventaire visé à l'alinéa 2 de l'article 3 de cette convention.

Article 9

Le CV Formation est systématiquement mis à jour.

Chaque année l'ouvrier recevra une copie de son CV Formation ainsi qu'à chaque moment où il en fait la demande, et au plus tard le dernier jour de travail si l'ouvrier quitte l'entreprise. Les originaux des attestations et certificats de formation en possession de l'employeur doivent être joints au CV Formation et remis à l'ouvrier lorsque celui-ci quitte l'entreprise.

Article 10

Le CV Formation est un document personnel, soumis aux règles de protection de la vie privée de l'ouvrier.

Le CV Formation peut uniquement être consulté par l'employeur, l'ouvrier et EDUCAM. Il ne peut en aucun cas être communiqué à des tiers par l'une ou l'autre instance, excepté par l'ouvrier lui-même et ne peut pas contenir des résultats de tests.

Article 11

En cas de litiges au niveau de l'entreprise, les organisations de travailleurs concernées et/ou leurs représentants peuvent jouer leur rôle découlant d'une ou de plusieurs conventions collectives de travail, reprises ci-dessous :

- la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative au statut des délégations syndicales conclue dans la Sous-commission paritaire des entreprises de carrosseries, ratifiée par arrêté royal du 2 juin 2010 (Moniteur Belge du 6 août 2010) ;
- la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la reconnaissance de la fonction représentative, conclue dans la Sous-commission paritaire des entreprises de carrosseries, ratifiée par arrêté royal du 25 septembre 2002 (Moniteur Belge du 20 novembre 2002).

CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2014 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire des entreprises de carrosseries.

C.C.T. : 11/12/2017

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 22/12/2017

Date d'enregistrement : 22/02/2018

Numéro d'enregistrement : 144691/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 05/03/2018

1. Contenu :

CV Formation

2. Durée :

A partir du 1er janvier 2018 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2017-18 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et 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 ouvrières.

CHAPITRE II - OBJET

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 9 de l'accord national 2017-18, conclue le 16 novembre 2017 au sein de la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie et remplace la convention collective de travail du 28 mars 2014, conclue en au sein de la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 121751/CO/149.02 le 17 juin 2014 (Moniteur belge du 24/07/2014).

CHAPITRE II – INTRODUCTION, DÉFINITION ET ÉLABORATION DU CV FORMATION

Article 3

A partir du 1er juillet 2014 chaque entreprise devra compléter et mettre à jour en permanence le CV formation de chaque ouvrier travaillant dans l'entreprise et relevant de Sous-Commission paritaire pour la carrosserie.

Ce CV Formation est un inventaire des fonctions exercées par l'ouvrier en question, des formations suivies, des certificats, des agréments ou diplômes obtenus au cours de son occupation dans l'entreprise.

Article 4

Le CV formation est établi au départ d'une base de données constituée au sein de l'asbl EDUCAM conformément aux modalités visées à l'article 5 de la présente convention. Le groupe de pilotage sectoriel paritaire d'EDUCAM fixe les autres modalités de la mission.

La responsabilité de la rédaction et de la mise à jour de cet inventaire relève de l'employeur. L'élaboration et la procédure de suivi se font au sein d'EDUCAM.

Article 5

Les interlocuteurs sociaux du secteur confient à EDUCAM la mission d'élaborer une banque de données et un système d'enregistrement électronique, permettant d'établir l'inventaire visé au 2e alinéa de l'article 3 de la présente convention.

Pour ce faire, aussi bien l'employeur que l'ouvrier concerné veilleront à rendre disponible toute l'information nécessaire à EDUCAM.

Le système d'enregistrement doit présenter des avantages tant pour l'employeur que pour le travailleur concerné et répondre au moins aux conditions suivantes :

- Simplification administrative (également dans le cadre de la rédaction et de l'élaboration du bilan social) ;
- Transparence ;
- Sécurité.

CHAPITRE III - CONTENU DU CV FORMATION

Article 6

§1. Le CV Formation contient au moins les éléments suivants :

1. Données de l'entreprise, telles que :

- Nom
- Adresse
- Numéro BCE
- Numéro ONSS

2. Données de l'ouvrier, telles que :

- Nom
- Adresse
- Date d'entrée en service et de fin d'occupation

- Numéro de registre national

3. Fonctions exercées, telles que :

- Nom de la fonction

- Eventuellement brève description si la fonction n'est pas assez claire

- Période d'exercice de la fonction.

4. Toutes les formations suivies par l'ouvrier :

- Nom de la formation

- Nom de l'institut de formation

- Eventuellement brève description

- Durée de la formation suivie.

5. Certificats ou agréments obtenus, tels que :

- Nom du certificat/agrément

- Eventuellement brève description

- Date de fin de validité

§2. L'inventaire comprend toutes les fonctions exercées par l'ouvrier, toutes les formations formelles et informelles prévus à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations sur le lieu de travail professionnelles et tous les certificats ou agréments obtenus au à partir de l'entrée en fonction. Au sein des instances d'EDUCAM les modalités d'exécution sont fixées et publiés sur le site EDUCAM.

§3. L'inventaire reprend toutes les formations professionnelles suivies à l'initiative de l'employeur, ainsi que celles suivies par l'ouvrier de sa propre initiative, en dehors ou pendant les heures les heures normales de travail. Ces formations peuvent être formelles ou organisées sur le tas.

§4. Une procédure a été élaborée par EDUCAM pour que les formations visées au §3 du présent article soient reprises sous une certaines forme et selon un certain code, afin qu'elles soient enregistrées et répertoriées de la même façon.

Article 7

L'inventaire peut aussi être complété et tenu à jour notamment pour les travailleurs intérimaires, les apprentis les étudiants et les étudiants jobistes.

CHAPITRE IV – PROCÉDURE DE SUIVI ET DE CONSERVATION DU CV FORMATION

Article 8

L'employeur et l'ouvrier ont accès au système élaboré par EDUCAM, ce qui leur permet d'avoir un droit de regard sur ce CV Formation. Le CV formation peut à tout moment être consultés par l'ouvrier à sa demande ou téléchargé via l'extranet d'EDUCAM.

L'ouvrier a le droit d'y faire apporter des modifications ou d'y faire ajouter tout élément permettant de compléter l'inventaire visé à l'alinéa 2 de l'article 3 de cette convention collective de travail.

Article 9

Le CV Formation est systématiquement mis à jour.

Chaque année l'ouvrier recevra une copie de son CV

Formation ainsi qu'à chaque moment où il en fait la demande, et au plus tard le dernier jour de travail si l'ouvrier quitte l'entreprise. Les originaux des attestations et certificats de formation en possession de l'employeur doivent être joints au CV Formation et remis à l'ouvrier lorsque celui-ci quitte l'entreprise.

Article 10

Le CV Formation est un document personnel, soumis aux règles de protection de la vie privée de l'ouvrier. Le CV Formation peut uniquement être consulté par l'employeur, l'ouvrier et EDUCAM. Il ne peut en aucun cas être communiqué à des tiers par l'une ou l'autre instance, excepté par l'ouvrier lui-même et ne peut pas contenir des résultats de tests.

Article 11

En cas de litiges au niveau de l'entreprise, les organisations de travailleurs concernées et/ou leurs représentants peuvent jouer leur rôle découlant d'une ou de plusieurs conventions collectives de travail, reprises ci-dessous :

- la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative au statut des délégations syndicales conclue dans la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, ratifiée par arrêté royal du 2 juin 2010 (Moniteur Belge du 6 août 2010) ;
- la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la reconnaissance de la fonction représentative, conclue dans la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, ratifiée par arrêté royal du 25 septembre 2002 (Moniteur Belge du 20 novembre 2002).

CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2018 et est valable pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

500

CONCERTATION SOCIALE

- 510 Statut des délégations syndicales
- 513 Reconnaissance fonction représentative
- 520 Formation syndicale (2011)
- 520 Formation syndicale (2017)
- 530 Sécurité d'emploi



C.C.T. : 18/06/2009

A.R. : 02/06/2010

M.B. : 06/08/2010

Dépôt : 30/06/2009

Date d'enregistrement : 14/09/2009

Numéro d'enregistrement : 94272/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 30/09/2009

1. Contenu :

Statut des délégations syndicales.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 26/05/05

A.R. : 16/02/06

M.B. : 15/03/06

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2009 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières 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 ou les ouvrières.

CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil national du travail règle l'institution et le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier.

Article 3

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier syndiqué de l'entreprise.

Par "personnel ouvrier syndiqué", on entend : le personnel ouvrier affilié à une des organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires des conventions pré-rappelées.

Article 4

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de s'affilier à un syndicat et à ne consentir aux ouvriers non syndiqués aucune autre prérogative qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Article 5

Les employeurs et les délégations syndicales :

- témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 6

A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1er dont le nombre de délégués effectifs et suppléants est fixé comme suit sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise :

- 15 à 30 ouvriers : 2 délégués effectifs,
- 31 à 50 ouvriers : 3 délégués effectifs,

si au moins 25 p.c. des ouvriers en font la demande.

- 51 à 150 ouvriers : 4 délégués effectifs et 4 délégués suppléants.

Dans les entreprises comptant plus de 150 ouvriers, il est désigné un délégué effectif et un délégué suppléant supplémentaires par tranche entamée de 50 ouvriers.

Pour les entreprises comptant moins de 15 ouvriers, les organisations les plus représentatives de travailleurs intéressées font connaître à la délégation patronale représentée à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ou au président de la même sous-commission paritaire, les entreprises où existe une force syndicale justifiant une délégation syndicale.

Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

Article 7

Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les ouvriers affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes :

1. être âgés de 18 ans au moment de la désignation ;
2. être occupés depuis au moins six mois dans l'entreprise.

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin, pour quelque raison que ce soit, au cours de l'exercice de ce mandat, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit, en l'absence d'un délégué suppléant, de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Article 8

1. Les délégués désignés ou élus, sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leur compétence, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à quatre ans ; ils peuvent être renouvelés.

2. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations des travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, soit sur la base du nombre de leurs affiliés, soit sur la base des résultats du vote enregistré lors des élections pour le conseil d'entreprise et/ou le comité pour la prévention et la protection au travail. Des accords mutuels régionaux entre les organisations de travailleurs resteront intégralement d'application.

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement.

3. Les organisations de travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail, la désignation des délégués sera remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans les entreprises, en même temps que celles pour les comités pour la prévention et la protection au travail, étant bien entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions l'arrêté royal du 12 août 1994 concernant la désignation des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

Article 9

Tous les ouvriers de l'entreprise peuvent voter, à condition :

- d'avoir atteint l'âge de 16 ans ;
- d'avoir été occupé depuis au moins trois mois dans l'entreprise.

CHAPITRE IV - COMPÉTENCE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 10

La délégation syndicale est reçue par l'employeur ou son représentant aussitôt que possible selon les circonstances, à l'occasion de :

1. toute demande concernant :
 - les relations de travail ;

- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
- l'application des barèmes de salaires et des règles de classification ;
- le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail ;

2. tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends ;

3. tout litige individuel ou tout différend individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé assisté à sa demande par son délégué syndical ;

4. chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières.

CHAPITRE V - STATUT DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 11

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Article 12 - Facilités

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer, pendant l'horaire normal de travail, du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les crédits d'heures sont fixés de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de deux heures par semaine par délégué. Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Article 13 - Protection contre le licenciement

§1. Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette période.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention ou s'il n'a pas été saisi du différend, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier du licenciement est soumis au tribunal du travail.

§2. Motifs graves

En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motifs graves, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

§3. Indemnité forfaitaire

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 13, §1er ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13, §1er, alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- si l'employeur a licencié un délégué effectif ou suppléant pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Article 14 - Communication interne et externe

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'informations du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail. Elles ne peuvent avoir lieu que moyennant accord de l'employeur. Celui-ci ne peut cependant pas refuser arbitrairement cet accord.

Article 15 - Facilités de communication

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, internet) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en conseil d'entreprise (CE) et comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes :

- les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens ;
- les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise ;
- les droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise ;
- les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables. Ceci suppose entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique doivent préalablement être soumises à la direction ;
- les règles d'utilisation seront également définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

S'il s'avère que la réglementation reprise ci-avant entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra aborder le problème au niveau de la sous-commission paritaire.

Article 16

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués.

Article 17

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou par le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

CHAPITRE VI - COMMISSION PARITAIRE "CONCERTATION"

Article 18

En cas de litige dans l'entreprise sur l'installation et/ou le fonctionnement de la délégation syndicale, soit l'employeur, soit les représentants des travailleurs pourront faire appel à la commission paritaire "concertation". Elle est composée de techniciens des partenaires sociaux, associés à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Cette commission examinera le problème sur les lieux et formulera une proposition adressée aux deux parties, afin de trouver une solution dans les meilleurs délais.

CHAPITRE VII - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 19

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 mai 2005 concernant le statut des délégations syndicales, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 février 2006 (Moniteur belge du 15 mars 2006).

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES

Article 20

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle ne peut être dénoncée par une des parties que moyennant la remise d'un préavis de six mois.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps les propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, dans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Article 21

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée du préavis de dénonciation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable à leur intervention, et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ou à son bureau de conciliation.

Article 22

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 15/07/2016

M.B. : 23/08/2016

Dépôt : 06/11/2015

Date d'enregistrement : 01/02/2016

Numéro d'enregistrement : 131195/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 12/02/2016

1. Contenu :

- Reconnaissance de la fonction représentative dans les entreprises de moins de 15 travailleurs
- Liste limitative des responsables régionaux des organisations des travailleurs
- recommandation à l'employeur de signaler à l'ouvrier concerné, dès le début de la procédure, qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical et/ou d'un secrétaire syndical en cas de :
 - rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ;
 - licenciement individuel à partir de l'âge de 55 ans.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 04/07/01

A.R. : 25/09/02

M.B. : 20/11/02

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

513 RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRÉSENTATIVE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 OCTOBRE 2015

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Pour l'application du présent accord, on entend par "ouvriers": les ouvriers et ouvrières.

Article 2 - Objet

Les employeurs avec des entreprises de moins de 15 travailleurs qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, reconnaissent la fonction représentative des organisations des travailleurs qui font partie de la sous-commission.

Le décompte du nombre de travailleurs se fait sur base de la déclaration ONSS au 30 juin de l'année calendrier précédente.

Article 3 - Modalités

§1. Chaque année, les agendas de poche officiels des organisations syndicales représentatives seront officiellement remis à la sous-commission paritaire et mis à la disposition de l'organisation patronale. Seuls les responsables régionaux inscrits dans cet agenda ont une fonction représentative dans les entreprises relevant du champ d'application.

§2. Un responsable régional peut prendre contact avec les employeurs des entreprises relevant du champ d'application.

Dans les 10 jours suivant le premier contact, celui-ci sera annoncé par écrit à l'organisation patronale en précisant l'identité de l'entreprise, le lieu, la date et l'ordre du jour du contact.

Lors du contact, l'employeur concerné peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.

§3. Le contact avec le responsable régional peut concerner :

- les relations et les conditions de travail ;
- l'application de la législation sociale, des conventions collectives et individuelles de travail et du règlement de travail dans l'entreprise ;
- la transmission d'informations aux travailleurs ;
- l'élaboration de plans de formation d'entreprise dans le cadre de la formation.

La nature des contacts est en premier lieu préventive en vue d'empêcher des conflits.

§4. En cas de litige, il peut être fait appel, à la demande de la partie la plus diligente, au bureau de conciliation.

Article 4 - Dispositions supplémentaires

Cette procédure ne peut pas remplacer la désignation et les compétences des délégations syndicales, prévues par la convention collective de travail statut des délégations syndicales du 18 juin 2009, enregistrée sous le numéro 94.272/CO/149.02 le 14 septembre 2009 (Moniteur belge du 30 septembre 2009) et rendue obligatoire le 2 juin 2010 (Moniteur belge du 6 août 2010).

Article 5

§1. Définition 'ouvrier en difficulté'

Pour l'application du présent article, un ouvrier en difficulté est un ouvrier dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale, ou un ouvrier qui subit un licenciement individuel à partir de l'âge de 55 ans.

§2. En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier en difficulté, les parties recommandent à l'employeur de signaler, dès le début de la procédure, à l'ouvrier concerné qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical et/ou d'un secrétaire syndical.

Article 6 - Remplacement de convention collective de travail

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative à la reconnaissance de la fonction représentative du 4 juillet 2001, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 60376/CO/149.02 (Moniteur belge du 16 janvier 2002) et rendue obligatoire par Arrêté royal du 25 septembre 2002 (Moniteur belge du 20 novembre 2002).

Article 7 - Validité

La présente convention collective de travail est valable à partir du 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et aux organismes signataires.

C.C.T. : 16/06/2011

A.R. : 01/12/2011

M.B. : 17/01/2012

Dépôt : 28/06/2011

Date d'enregistrement : 27/07/2011

Numéro d'enregistrement : 104913/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/2011

1. Contenu :

- Formation syndicale pour délégués élus et suppléants
- Le nombre de jours de formation syndicale est fixé à trois jours par an

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 21/06/07

A.R. : 05/03/08

M.B. : 14/04/08

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2011 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 20 de l'accord national 2011-2012 du 7 juin 2011.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux 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 ouvrières.

CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2

Les présentes dispositions règlent la mise en application du point 7 de l'accord national interprofessionnel du 15 juin 1971, relatif à la formation syndicale, et de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises, conclus au sein du Conseil national du travail, modifiée par la convention collective de travail du 25 juillet 1974, respectivement rendues obligatoires par les arrêtés royaux des 12 septembre 1972 et 5 septembre 1974.

Article 3

Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

Article 4

A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail et suivant certaines modalités, à des cours et séminaires :

a) organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales ;

b) visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans leur rôle de représentants des ouvriers.

CHAPITRE III - MODALITÉS D'OCTROI

Article 5

a) Les bénéficiaires des présentes dispositions sont soit les membres effectifs soit les membres suppléants, élus ou désignés des conseils d'entreprise, des comités de prévention et protection au travail et des délégations syndicales, là où un ou plusieurs de ces organes existent.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord par le chef d'entreprise et la délégation syndicale intéressée, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

b) La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 est fixée à douze jours par mandat effectif pour une période de quatre ans.

c) Le nombre global de jours d'absence autorisée défini au b) du présent article est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

d) Chaque jour d'absence, autorisée par les présentes dispositions et consacrée par les ayants droit à la formation syndicale pendant des journées effectives de travail, est payé par l'employeur sur la base du salaire normal calculé d'après l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (Moniteur belge du 31 janvier 1974).

e) Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, trois semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comporte :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de cette absence ;
- la date et la durée des cours organisés ;
- les thèmes qui seront enseignés et étudiés.

f) Afin d'éviter que l'absence simultanée d'un ou de plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale, ou, à défaut, l'organisation syndicale intéressée, se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum d'absences à autoriser.

g) De préférence, les jours fixés par le point b) du présent article sont à prendre en journées entières non consécutives. A cette fin, des arrangements doivent être pris au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE IV - PROCÉDURE

Article 6

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application des présentes dispositions sont examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

Article 7

Les cas non prévus par les présentes dispositions sont examinés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

CHAPITRE V : REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 8

La présente convention collective de travail remplace celle du 21 juin 2007 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation syndicale, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mars 2008 (Moniteur belge du 14 avril 2008).

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2011 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 06/10/2017

A.R. : 13/06/2018

M.B. : 10/07/2018

Dépôt : 11/10/2017

Date d'enregistrement : 24/11/2017

Numéro d'enregistrement : 142815/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 06/06/2018

1. Contenu :

- Formation syndicale pour délégués élus et suppléants
- Le nombre de jours de formation syndicale est fixé à trois jours par an

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/2011

A.R. : 01/12/2011

M.B. : 17/01/2012

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2017 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 21 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux 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 ouvrières.

CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2

Les présentes dispositions règlent la mise en application du point 7 de l'accord national interprofessionnel du 15 juin 1971 relatif à la formation syndicale, et de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du travail, modifiée par la convention collective de travail du 25 juillet 1974, respectivement rendues obligatoires par les arrêtés royaux des 12 septembre 1972 et 5 septembre 1974.

Article 3

Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

Article 4

A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail et suivant certaines modalités, à des cours et séminaires :

a) organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales ;

b) visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans leur rôle de représentants des ouvriers.

CHAPITRE III - MODALITÉS D'OCTROI

Article 5

a) Les bénéficiaires des présentes dispositions sont soit les membres effectifs soit les membres suppléants, élus ou désignés des conseils d'entreprise, des comités de prévention et protection au travail et des délégations syndicales, là où un ou plusieurs de ces organes existent.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord par le chef d'entreprise et la délégation syndicale intéressée, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

b) La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 est fixée à douze jours par mandat effectif pour une période de quatre ans.

c) Le nombre global de jours d'absence autorisée défini au b) du présent article est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

d) Chaque jour d'absence, autorisée par les présentes dispositions et consacrée par les ayants droit à la formation syndicale pendant des journées effectives de travail, est payé par l'employeur sur la base du salaire normal calculé d'après l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (Moniteur belge du 31 janvier 1974).

e) Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, deux semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comporte :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de cette absence ;
- la date et la durée des cours organisés ;
- les thèmes qui seront enseignés et étudiés.

f) Afin d'éviter que l'absence simultanée d'un ou de plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale, ou, à défaut, l'organisation syndicale intéressée, se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum d'absences à autoriser.

g) De préférence, les jours fixés par le point b) du présent article sont à prendre en journées entières non consécutives. A cette fin, des arrangements doivent être pris au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE IV - PROCÉDURE

Article 6

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application des présentes dispositions sont examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

Article 7

s cas non prévus par les présentes dispositions sont examinés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

CHAPITRE V : REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 8

La présente convention collective de travail remplace celle du 16 juin 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation syndicale, enregistrée le 27 janvier 2011 sous le numéro 104913/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 1er décembre 2011 (Moniteur belge du 17 janvier 2012).

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 16/06/2011

A.R. : 16/11/2011

M.B. : 20/12/2011

Dépôt : 28/06/2011

Date d'enregistrement : 27/07/2011

Numéro d'enregistrement : 104909/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/2011

1. Contenu :

- Définition licenciement multiple

licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave de :

- 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers ou moins
 - 3 ouvriers dans les entreprises de 9 à 17 ouvriers ;
 - 4 ouvriers dans les entreprises de 18 à 22 ouvriers ;
 - 5 ouvriers dans les entreprises de 23 à 28 ouvriers ;
 - 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers ;
- dans un délai de 60 jours calendrier.

- Notion d'entreprise

L'ensemble des ouvriers faisant partie de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie au sein de la même entreprise.

- Procédure

- information préalable
- concertation
- aussi en cas de faillite

- Sanction

- indemnité égale au salaire dû pour le délai de préavis.

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 08/07/03

A.R. : 01/09/04

M.B. : 06/10/04

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2011 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2011-2012 van 7 juin 2011.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant 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 - OBJET

Section 1 - Principe

Article 2

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi - y compris le chômage temporaire - et examiné la possibilité de formation professionnelle pour les ouvriers touchés. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

Section 2 - Définitions

Article 3

Par "licenciement", il faut entendre ce qui suit : tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave.

Article 4

Est considéré comme licenciement "multiple", tout licenciement d'au moins :

- 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers ou moins

- 3 ouvriers dans les entreprises de 9 à 17 ouvriers ;
- 4 ouvriers dans les entreprises de 18 à 22 ouvriers ;
- 5 ouvriers dans les entreprises de 23 à 28 ouvriers ;
- 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers ;

et ce, dans un délai de soixante jours calendrier.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'entreprise doit être considérée comme étant :

"l'ensemble des ouvriers faisant partie de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie au sein de la même entreprise".

La définition d'entreprise mentionnée à l'alinéa précédent est uniquement destinée à l'application de la présente convention collective de travail et plus particulièrement à son article 4.

Section 3 - Procédure

Article 5

Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable sur le plan socio-économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de concertation sectorielle ci-après. Durant celle-ci, il ne peut procéder à des licenciements :

1. La communication de l'intention de licenciement multiple est faite préalablement par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. S'il n'existe ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, il informe préalablement le Président de la Sous-commission paritaire, qui informe à son tour les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Sous-commission Paritaire.

2. Dans les 15 jours calendrier suivant la communication, comme mentionné ci-dessus, la concertation sur les mesures alternatives démarre. Cette concertation est toujours menée avec la délégation syndicale, assistée des secrétaires syndicaux des organisations de travailleurs représentées dans la délégation syndicale. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la convention collective de travail relative à la fonction représentative est d'application.

3. La concertation doit être étalée sur 3 réunions de concertation au moins avec procès-verbal et moyennant une pause intermédiaire d'1 semaine au moins chaque fois, sauf si les parties en conviennent autrement de façon explicite.

4. Ce n'est qu'après – et donc pas dans la période où les réunions de concertation ont lieu – qu'on peut procéder au licenciement.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

Section 4 - Sanction

Article 6

En cas de non-respect de la procédure fixée à l'article 5, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux travailleurs concernés, outre le délai de préavis normal.

Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure. L'employeur peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

Si la procédure de concertation n'a pas été suivie, la sanction est également d'application en cas de faillite.

Cette sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du bureau de conciliation.

Section 5 - Evaluation

Article 7

Les parties s'engagent à faire une évaluation concernant l'application des articles 4 & 5 de la présente convention collective de travail et ce, au plus tard pour le 30 juin 2013

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 8

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 juillet 2003, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1er septembre 2004 (Moniteur belge du 6 octobre 2004).

Article 9

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires.

600

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

610 Modification et coordination des statuts FSE (2015)

610 Modification et coordination des statuts FSE (2017)

620 Cotisation FSE

630 Régime de pension sectoriel social



C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 14/12/2016

M.B. : 03/02/2017

Dépôt : 30/10/2015

Date d'enregistrement : 15/12/2015

Numéro d'enregistrement : 130569/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 25/01/2016

1. Contenu :

Statuts du " Fonds social pour les entreprises de construction de carrosseries "

1. Indemnités complémentaires

1.1. Chômage temporaire

- Raisons économiques
- Fermeture vacances annuelles (dont vacances jeunes et seniors)
- Accident technique
- Intempéries
- Force majeure
- Egalement en cas de vacances jeunes et de vacances seniors

Jusqu'au 30/06/2015 : 9,71 €/jour (6 j./semaine) - 4,86 €/jour travail mi-temps

A partir du 1er juillet 2015 : 11,00 €/jour (6 j./semaine) – 5,50 €/jour travail mi-temps

1.2. Chômage complet

- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs de la métallurgie
- 6,18 €/jour - 3,09 €/jour mi-temps
- 200 jours - payés en régime 6 jours/semaine < 45 ans
- 300 jours - payés en régime 6 j./semaine > 45 ans

Le droit à l'indemnité complémentaire prend fin à partir du 1er juillet 2015 pour toutes périodes de chômage complet faisant suite et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

Le droit à l'indemnité complémentaire continue d'exister après le 30/06/2015 pour :

- La cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale par l'employeur ;

- Le licenciement à partir du 1er janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs annoncés au plus tard le 31 décembre 2013 ;
- L'ouvrier n'ayant pas encore ouvert le droit ou épuisé le solde d'indemnités complémentaires d'une période de chômage complet débutant au plus tard le 30 juin 2015.

1.3. Maladie

- Après 30 jours au moins d'incapacité ininterrompue
- Pendant maximum 36 mois
- 2,30 €/indemnité complète (6 indemnités par semaine)
1,15 €/demi indemnité (6 indemnités par semaine)
- Indemnité aussi versée pendant le congé de maternité

1.4. Chômeurs âgés

- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur)
- Au moins 55 ans au moment du 1er jour de chômage
- 6,18 € par indemnité de chômage complet - 3,09 € par demi-indemnité

Le droit à l'indemnité complémentaire prend fin à partir du 1er juillet 2015 pour toutes périodes de chômage complet faisant suite et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

Le droit à l'indemnité complémentaire continue d'exister après le 30/06/2015 pour :

- La cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale par l'employeur ;
- Le licenciement à partir du 1er janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs annoncés au plus tard le 31 décembre 2013 ;
- L'ouvrier n'ayant pas encore ouvert le droit ou épuisé le solde d'indemnités complémentaires d'une période de chômage complet débutant au plus tard le 30 juin 2015.

1.5. Malades âgés

- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur)
- Au moins 55 ans au moment du 1er jour d'incapacité de travail
- Période de carence de 30 jours calendrier
- 6,18 € (3,09 €/jour mi-temps) jusque l'âge de la pension (6j./semaine)

1.6. Fermeture d'entreprise

- Au moins 45 ans
- 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 299,22 € + 15,09 € par année d'ancienneté supplémentaire, max. 986,97 €
- Dans 30 jours calendrier pas de nouveau contrat de travail

1.7. Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

- La 1/2 de la différence entre le dernier salaire net et l'allocation de chômage au début de la prépension
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur

1.8. Prépension à mi-temps 55 ans

1.9. Interruption de carrière à mi-temps

- A partir de 53 ans
- Toucher indemnités ONEM
- 74,81 € pendant 60 mois

2. Formation syndicale

L'employeur paie le salaire et le récupère auprès du Fonds.

3. Promotion embauche & formation

Via l'asbl "EDUCAM".

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 28/03/2014

A.R. : 10/04/2015

M.B. : 19/02/2015

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2015 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

Article 2

Les statuts du "Fonds social des entreprises de carrosserie" sont joints en annexe.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 maart 2014, concernant le "Fonds social des entreprises de carrosserie", enregistrée le 17 juin 2014 sous le numéro 121.749/CO/149.02 (Moniteur belge du 24 juillet 2014) et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 12 mai 2015), modi-fiée par la convention collective de travail du 24 juin 2015, enregistrée le 6 août 2015 sous le numéro 128.525/CO/149.02 (Moniteur belge du 12 août 2015).

STATUTS

CHAPITRE I - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

1. Dénomination

Article 1

Il est institué par la convention collective de travail du 30 novembre 1967, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 mars 1968 (Moniteur belge du 5 avril 1968) un Fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social des entreprises de carrosserie", appelé ci-après le Fonds.

2. Siège

Article 2

Le siège social du Fonds est établi à 1200 Bruxelles, 46 boulevard de la Woluwe. Il peut être transféré, par décision de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, à tout autre endroit en Belgique.

3. Missions

Article 3

Le Fonds a pour missions :

- 3.1. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
- 3.1. l'octroi et le versement d'avantages complémentaires ;
- 3.2. de favoriser la formation syndicale des ouvriers ;
- 3.3. de stimuler la formation et l'information des employeurs ;
- 3.4. le financement d'une partie du fonctionnement et de certaines initiatives de l'a.s.b.l. EDUCAM, selon les règles fixées par le conseil d'administration ;
- 3.5. la prise en charge de certaines cotisations spéciales ;
- 3.6. la prise en charge de certaines cotisations spéciales ;
- 3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

4. Durée

Article 4

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

Article 5

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE III - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS

1. Perception et recouvrement des cotisations

Article 6

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

2. Octroi et versement des indemnités complémentaires

2.1. Indemnité complémentaire de chômage temporaire

Article 7

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi-indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à

- l'article 26 1° - chômage temporaire pour raison de force majeur ;
- l'article 28, §1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique ;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries ;
- l'article 51- chômage temporaire pour des raisons économiques

de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indemnité prévue à l'article 8 §2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§2. A partir du 1er juillet 2015, le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est fixé à :

- 11,00 € par indemnité complète de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- 5,50 € par demi-indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

Article 8

L'indemnité en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Article 9

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 10 §2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficier des indemnités de chômage en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
2. avoir été licenciés par un employeur visé à l'article 5 ;
3. au moment du licenciement, avoir été occupés pendant cinq années au moins dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des Commissions paritaires ou Sous-commissions paritaires suivantes :
 - Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (Commission paritaire 104) ;
 - Commission paritaire des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105) ;
 - Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (Commission paritaire 111) ;
 - Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (Sous-commission paritaire 149.1) ;
 - Sous-commission paritaire pour la carrosserie (Sous-commission paritaire 149.2) ;
 - Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (Sous-commission paritaire 149.3) ;
 - Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (Sous-commission paritaire 149.4) ;
 - Commission paritaire des entreprises de garage (Commission paritaire 112)
 - Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (Sous-commission paritaire 142.1) ;
 - Commission paritaire de l'armurerie à la main (Commission paritaire 147).

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- 6,18 € par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- 3,09 € par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§3. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, pendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...)
- ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
- ouvriers qui touchent déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.3. Indemnité complémentaire de maladie

Article 10

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds après trente jours au moins d'incapacité ininterrompue de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité avec un maximum de 36 mois dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment où débute l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§2. Le montant de l'allocation visée à l'article 10 est fixé comme suit :

- 2,30 € par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine)
- 1,15 € par demi-indemnité de maladie, payée en application de la réglementation sur l'assurance maladie (à raison de 6 indemnités par semaine)

§3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail ne peut donner lieu qu'à l'octroi d'une seule série d'indemnités - la rechute est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente si elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§4. L'indemnité complémentaire de maladie doit également être versée lors d'un congé de maternité.

2.4. Indemnité complémentaire pour les ouvriers âgés en chômage

Article 11

§1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque indemnité de chômage aux indemnités prévues à l'article 11 §2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moment du premier jour de chômage
- bénéficier des allocations de chômage complet
- justifier une ancienneté de 20 ans dont 5 ans dans le secteur de la Carrosserie (SCP 149.02)

§2. Le montant de l'indemnité de chômage est fixé à :

- 6,18 € par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- 3,09 € par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 11 §1 et §2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§2. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, prendra fin au 1er juillet 2015.

Après le 1er juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...)

- ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
- ouvriers qui touchent déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés

Article 12

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque indemnité de maladie aux indemnités prévues à l'article 12 §2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier une ancienneté de 20 ans dont 5 ans dans le secteur de la Carrosserie (SCP 149.02).

§2. Le montant de l'indemnité de chômage est fixé à :

- 6,18 € par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie ;
- 3,09 € par demi-indemnité de maladie, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie.

2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

Article 13

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;
2. avoir, au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans la firme ;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

§2. Par ‘fermeture d’entreprise’ au sens du §1 du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l’entreprise.

§3. Le montant de l’indemnité complémentaire est fixé à 299,22 €.

Ce montant est majoré de 15,09 € par année d’ancienneté supplémentaire, avec un maximum de 986,97 €.

2.7. Indemnité complémentaire en cas de prépension après licenciement

Article 14

§1. En application de et conformément à :

- la convention collective de travail du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d’indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge 31 janvier 1975) ;

- la convention collective de travail du 28 septembre 2011 valable du 1er juillet 2013 au 30 juin 2015 relative à la prépension à partir de 58 ans, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ;

- la convention collective de travail du 28 mars 2014 relatif au régime de chômage avec complément d’entreprise à partir de 56 ans entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2015, conclu au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ;

- la convention collective de travail du 28 mars 2014 relatif au régime de chômage avec complément d’entreprise métier lourd entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2016, conclu au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ;

- la convention collective de travail du 24 juin 2015 relatif au régime de chômage avec complément d’entreprise à partir de ‘âge de 60 ans entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2017, conclu au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 24 juin 2015 sous le numéro 128524/CO/149.02 (Moniteur belge du 12 août 2015) ;

- la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au régime de chômage avec complément d’entreprise entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2016, conclu au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ;

- la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative au mode de calcul de l’indemnité complémentaire prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Le Fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l’indemnité de chômage.

Cette indemnité est calculée au moment de la mise au régime de chômage avec complément d'entreprise, sous réserve d'être liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé au 1er janvier de chaque année par le Conseil national du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§2. Les indemnités complémentaires de chômage prévues à l'art. 9 sont prises en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire prévue à l'article 14 §1.

§3. Les ouvriers concernés doivent prouver une ancienneté de 5 ans dans le secteur de la carrosserie (SCP 149.02).

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une seule et même entreprise qui à un moment donné ne ressortissait pas à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires, cette ancienneté sera considérée comme constituant un ensemble.

§4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§5. Les entreprises où l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise a été fixé par convention d'entreprise à un âge inférieur, peuvent, au plus tard au moment où ladite convention est signée, introduire une demande auprès du bureau journalier du Fonds en vue de la reprise par le Fonds de l'obligation de paiement de cette indemnité complémentaire dès l'âge de 60 ans.

L'employeur doit transmettre copie de la convention d'entreprise au Fonds social et doit régler la cotisation, comme prévu à l'article 35.

Réponse sera donnée au plus tard dans les soixante jours ouvrables après la réception de ladite demande.

§6. Le fonds peut verser des avances aux personnes en régime de chômage avec complément d'entreprise ayant introduit leur demande de régime de chômage avec complément d'entreprise auprès du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises,

en application de l'article 4 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Ces avances sont payées jusqu'au moment où le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises acquitte effectivement ses obligations.

Le paiement des avances est soumis à la signature par l'intéressé d'une subrogation en faveur du Fonds.

§7. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

2.8. Indemnité complémentaire en cas de réduction des prestations de travail à un travail à mi-temps

Article 15

Le Fonds paie une indemnité complémentaire de 74,81 € par mois pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail à un travail à mi-temps conformément aux conventions collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées et qui touchent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

2.9. Prime syndicale

Article 16

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1er octobre de l'année en cours.

§2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 16 §1, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

2.10. Modalités de paiement

Article 17

§1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnités complémentaires de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet),

10 (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire pour ouvriers âgés en chômage), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés), 13 (indemnité de fermeture d'entreprise), 14 (indemnité complémentaire régime de chômage avec complément d'entreprise) et 15 (indemnité complémentaire en cas de réduction des prestations de travail à un travail à mi-temps) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers intéressés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§2. L'indemnité visée à l'article 17 (prime syndicale) est payée par les organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national.

Article 18

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des allocations accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujéti au Fonds.

3. Encouragement de la formation syndicale

Article 19

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 16 juin 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie concernant la formation syndicale.

Article 20

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

4. Encouragement de l'information patronale

Article 21

§1. Le Fonds paie à l'organisation patronale représentative, la "Royale Fédération belge de la Carrosserie et des Métiers connexes a.s.b.l.", abrégée Febelcar a.s.b.l. une indemnité pour coûts d'information.

§2. Cette indemnité est directement versée par le Fonds à l'organisation patronale représentative, conformément aux modalités définies par le conseil d'administration.

5. Financement d'une partie du fonctionnement de l'a.s.b.l. EDUCAM et de certaines de ses initiatives

Article 22

§1. En exécution des articles 2 et 6 de la convention collective de travail du 9 octobre 2015, relative à la Formation, le Fonds finance une partie du fonctionnement de l'a.s.b.l. EDUCAM et certaines de ses initiatives ". Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 33 §1 et §2, et s'élève de 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et de 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risques de l'autre côté.

§2. L'a.s.b.l. EDUCAM organise pour le sous-secteur des carrosseries la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'a.s.b.l. EDUCAM.

6. Prise en charge de certaines cotisations spéciales

Article 23

Lorsque le fonds social est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 susmentionnée, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 §1 de la loi.

Lorsque le fonds social et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

Article 24

§1. A partir du 1er janvier 1993, les cotisations spéciales visées sont, prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application des conditions précisées à l'article 14 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1er janvier 1993 et le 31 décembre 2017.

§2. Les cotisations spéciales sont prises en charge sous les conditions précitées jusqu'à la mise à la pension des ouvriers.

Article 25

Le conseil d'administration du Fonds fixe les modalités d'exécution de l'article 24.

Article 26

Les conditions d'octroi des indemnités complémentaires et des interventions financières accordées par le Fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration, par convention collective de travail conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV - GESTION DU FONDS

Article 27

§1. Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

§2. Ce conseil d'administration est composé de seize membres soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

§3. Les membres du conseil d'administration sont présentés par les organisations représentatives respectives, comme indiqué au §1 de cet article, et sont nommés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 28

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1er et le 3e vice-présidents appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2e vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

Article 29

§1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et chaque fois que le demandent deux membres au moins du conseil d'administration.

§2. La convocation mentionne l'ordre du jour.

§3. Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

§4. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent/ s'abstiennent.

§5. Le conseil d'administration ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers.

Article 30

§1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

§2. Le conseil d'administration subroge le fonds dans ses droits de poursuite sur interpellation de président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

§3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers. Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

§4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

§5. Le membre qui est dans l'impossibilité d'assister à une réunion du conseil d'administration peut donner procuration, par lettre ou par fax, à un de ses collègues appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un administrateur.

Article 31

§1. Le conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration.

Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

§5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

§6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.

§7. Les décisions se prennent à l'unanimité.

§8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

§9. Le directeur du Fonds est chargé de la gestion journalière du Fonds, en concertation avec le bureau.

§10. Le directeur du Fonds assure notamment les tâches suivantes :

- Signer des quittances et des décharges vis-à-vis des administrations publiques ;
- Effectuer des opérations financières auprès de toute banque ou tout organisme financier pour les comptes du Fonds ;
- Effectuer des placements ou des retraits de fonds, soit sous sa signature et celle du président, soit sous la signature des deux vice-présidents ensemble, dont le premier appartient au groupe des employeurs et le deuxième au groupe des travailleurs.

CHAPITRE V - FINANCEMENT DU FONDS

Article 32

Pour assurer le financement des avantages prévus aux articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23 et 24, le Fonds dispose de cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Article 33

§1. Depuis le 1 janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 4,14 % des salaires bruts des ouvriers et dont 1,9 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§2. A partir du 1er janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisé par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

- La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.
- La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.

§3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds qui en détermine également le mode de perception et de répartition.

§4. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée et rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 34

§1. En application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, la perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale.

§2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§3. Le conseil d'administration détermine la répartition des montants prévus à l'article 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23 en 24.

Article 35

§1. Une cotisation de 2,24 % basée sur la dernière rémunération brute à 108 % gagnée par les ouvriers visés à l'article 14 §5, est directement versée par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise

§2. La cotisation visée au §1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds

CHAPITRE VI - BUDGET ET COMPTES DU FONDS

Article 36

L'exercice prend cours le 1er janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 37

Chaque année, au plus tard en décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 38

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert comptable, désignés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rédigent annuellement chacun un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année écoulée.

Le bilan et les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

CHAPITRE VII - DISSOLUTION, LIQUIDATION DU FONDS

Article 39

Le Fonds ne peut être dissout que par décision unanime de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif du Fonds.

C.C.T. : 06/10/2017

A.R. : 15/05/2018

M.B. : 06/06/2018

Dépôt : 11/10/2017

Date d'enregistrement : 24/11/2017

Numéro d'enregistrement : 142815/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 04/12/2017

1. Contenu :

Statuts du "Fonds social pour les entreprises de construction de carrosseries"

1. Indemnités complémentaires

1.1. Chômage temporaire

- Raisons économiques
- Fermeture vacances annuelles (dont vacances jeunes et seniors)
- Accident technique
- Intempéries
- Force majeure
- Egalement en cas de vacances jeunes et de vacances seniors

Jusqu'au 31/12/2017 : 11,00 €/jour (6 j./semaine) - 5,50 €/jour travail mi-temps

A partir du 01/01/2018 : 11,18 €/jour (6 j./semaine) – 5,59 €/jour travail mi-temps

1.2. Chômage complet

- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs de la métallurgie
- 200 jours - payés en régime 6 jours/semaine < 45 ans
- 300 jours - payés en régime 6 j./semaine > 45 ans

Jusqu'au 31/12/2017 : 6,18 €/jour (6 j./semaine) – 3,09 €/jour travail mi-temps

A partir du 01/01/2018 : 6,28 €/jour (6 j./semaine) – 3,14 €/jour travail mi-temps

Le droit à l'indemnité complémentaire prend fin à partir du 1er juillet 2015 pour toutes périodes de chômage complet faisant suite et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

Le droit à l'indemnité complémentaire continue d'exister après le 30/06/2015 pour :

- La cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale par l'employeur ;
- Le licenciement à partir du 1er janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs annoncé au plus tard le 31 décembre 2013
- L'ouvrier n'ayant pas encore ouvert le droit ou épuisé le solde d'indemnités complémentaires d'une période de chômage complet débutant au plus tard le 30 juin 2015.

1.3. Maladie

- Après 30 jours au moins d'incapacité ininterrompue
- Pendant maximum 36 mois
- 2,30 €/indemnité complète (6 indemnités par semaine)
1,15 €/demi indemnité (6 indemnités par semaine)
- Indemnité aussi versée pendant le congé de maternité

Jusqu'au 31/12/2017 : 2,30 €/jour (6 j./semaine) – 1,15 €/jour travail mi-temps

A partir du 01/01/2018 : 2,34 €/jour (6 j./semaine) – 1,17 €/jour travail mi-temps

1.4. Chômeurs âgés

- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur)
- Au moins 55 ans au moment du 1er jour de chômage
- 6,18 € par indemnité de chômage complet - 3,09 € par demi-indemnité

Jusqu'au 31/12/2017 : 6,18 €/jour (6 j./semaine) – 3,09 €/jour travail mi-temps

A partir du 01/01/2018 : 6,28 €/jour (6 j./semaine) – 3,14 €/jour travail mi-temps

Le droit à l'indemnité complémentaire prend fin à partir du 1er juillet 2015 pour toutes périodes de chômage complet faisant suite et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

Le droit à l'indemnité complémentaire continue d'exister après le 30/06/2015 pour :

- La cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale par l'employeur ;
- Le licenciement à partir du 1er janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs annoncé au plus tard le 31 décembre 2013

- L'ouvrier n'ayant pas encore ouvert le droit ou épuisé le solde d'indemnités complémentaires d'une période de chômage complet débutant au plus tard le 30 juin 2015.

1.5. Malades âgés

- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur)
- Au moins 55 ans au moment du 1er jour d'incapacité de travail
- Période de carence de 30 jours calendrier

Jusqu'au 31/12/2017 : 6,18 €/jour (6 j./semaine) – 3,09 €/jour travail mi-temps

A partir du 01/01/2018 : 6,28 €/jour (6 j./semaine) – 3,14 €/jour travail mi-temps

1.6. Fermeture d'entreprise

- Au moins 45 ans
- 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- Dans 30 jours calendrier pas de nouveau contrat de travail

Jusqu'au 31/12/2017 : 299,22 €+ 15,09 € par année d'ancienneté supplémentaire, max. 986,97 €

A partir du 01/01/2018 : 304,16 €+ 15,34 € par année d'ancienneté supplémentaire, max. 1.003,26 €

1.7. Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

- La 1/2 de la différence entre le dernier salaire net et l'allocation de chômage au début de la prépension
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur

1.8. Prépension à mi-temps 55 ans

1.9. Interruption de carrière

a) à mi-temps

- à partir de 53 ans
- recevoir les indemnités ONEM

Jusqu'au 31/12/2017 : 74,81 € pendant 60 mois

A partir du 01/01/2018 : 76,04 € pendant 60 mois

b) Fin de carrière à mi-temps ou 1/5e temps

- en cas de réduction à partir de 60 ans au plus tard le 30 juin 2019 (55 ans dans les conditions de la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017)
- recevoir les indemnités ONEM
- A partir du 01/07/2017 :
 - mi-temps : 74,81 € / mois jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite
 - 1/5e temps : 29,92 € / mois jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite
- A partir du 01/01/2018 :
 - mi-temps : 76,04 € / mois jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite
 - 1/5e temps : 30,41 € / mois jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite

2. Formation syndicale

L'employeur paie le salaire et le récupère auprès du Fonds.

3. Promotion embauche & formation

Via l'asbl "EDUCAM".

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 14/12/2016

M.B. : 03/02/2017

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2017 pour une durée indéterminée.

En exécution des articles 6 et 19 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

Article 2

Les statuts du "Fonds social des entreprises de carrosserie" sont joints en annexe à la présente convention collective de travail.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1er juillet 2019.

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 13 septembre 2016 relative au "Fonds social des entreprises de carrosserie", enregistrée le 3 novembre 2016 sous le numéro 135636/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 31 janvier 2017 (Moniteur belge du 14 février 2017).

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 OCTOBRE
2017, CONCLUE AU SEIN DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LA CARROSSERIE, RELATIVE À LA MODIFICATION ET
À LA COORDINATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

STATUTS DU FONDS SOCIAL

CHAPITRE I - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

1. Dénomination

Article 1

Il est institué par la convention collective de travail du 30 novembre 1967, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 mars 1968 (Moniteur belge du 5 avril 1968) un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social des entreprises de carrosserie", appelé ci-après le fonds.

2. Siège

Article 2

Le siège social du fonds est établi à 1140 Bruxelles, 164 avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré, par décision de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, à tout autre endroit en Belgique.

3. Missions

Article 3

Le Fonds a pour missions :

- 3.1. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
- 3.2. l'octroi et le versement d'avantages sociaux complémentaires ;
- 3.3. de favoriser la formation syndicale des ouvriers ;
- 3.4. de stimuler la formation et l'information des employeurs ;
- 3.5. le financement d'une partie du fonctionnement et de certaines initiatives de l'asbl EDUCAM, selon les règles fixées par le conseil d'administration ;
- 3.6. la prise en charge de certaines cotisations spéciales ;

3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

4. Durée

Article 4

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION

Article 5

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE III - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS

1. Perception et recouvrement des cotisations

Article 6

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

2. Octroi et versement des indemnités complémentaires

2.1. Indemnité complémentaire de chômage temporaire

Article 7

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du fonds, pour chaque indemnité ou demi-indemnité de chômage reconnue par l'Office national de l'emploi et prévue à :

- l'article 26, 1° - chômage temporaire pour raison de force majeure ;
- l'article 28, §1er - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique ;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries ;

- l'article 51- chômage temporaire pour des raisons économiques de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indemnité prévue à l'article 7, §2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;

- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est fixé à :

- 11,00 € par indemnité complète de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;

- 5,50 € par demi-indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1er janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,65 p.c. et fixé à :

- 11,18 € par indemnité complète de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;

- 5,59 € par demi-indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

Article 8

L'indemnité en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Article 9

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 9, §2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficier des indemnités de chômage en application de la législation sur l'assurance-chômage ;

2. avoir été licenciés par un employeur visé à l'article 5 ;

3. au moment du licenciement, avoir été occupés pendant cinq années au moins dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires ou sous-commissions paritaires suivantes :

- Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (Commission paritaire 104) ;

- Commission paritaire des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105) ;
- Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (Commission paritaire 111) ;
- Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (Sous-commission paritaire 149.01) ;
- Sous-commission paritaire pour la carrosserie (Sous-commission paritaire 149.02) ;
- Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (Sous-commission paritaire 149.03) ;
- Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (Sous-commission paritaire 149.04) ;
- Commission paritaire des entreprises de garage (Commission paritaire 112) ;
- Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (Sous-commission paritaire 142.01).

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- 6,18 € par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- 3,09 € par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

A partir du 1er janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,65 p.c. et fixé à :

- 6,28 € par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- 3,14 € par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

§3. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, a pris fin au 1er juillet 2015.

Depuis le 1er juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet sont uniquement versées dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...) ;
- ouvriers qui sont licenciés après le 1er janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.3. Indemnité complémentaire de maladie

Article 10

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du fonds après trente jours au moins d'incapacité ininterrompue de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité avec un maximum de 36 mois dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment où débute l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10 est fixé comme suit :

- 2,30 € par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie (à raison de 6 indemnités par semaine) ;
- 1,15 € par demi-indemnité de maladie, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie (à raison de 6 indemnités par semaine).

A partir du 1er janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,65 p.c. et fixé à :

- 2,34 € par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie (à raison de 6 indemnités par semaine) ;
- 1,17 € par demi-indemnité de maladie, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie (à raison de 6 indemnités par semaine).

§3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail ne peut donner lieu qu'à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente si elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§4. L'indemnité complémentaire de maladie doit également être versée lors d'un congé de maternité.

2.4. Indemnité complémentaire pour les ouvriers âgés en chômage

Article 11

§1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque indemnité de chômage aux indemnités prévues à l'article 11, §2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moment du premier jour de chômage ;
- bénéficier des allocations de chômage complet ;

- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur de la carrosserie (SCP 149.02).

§2. Le montant de l'indemnité de chômage est fixé à :

- 6,18 € par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;

- 3,09 € par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurancechômage.

A partir du 1er janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,65 p.c. et fixé à :

- 6,28 € par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;

- 3,14 € par demi-indemnité, payée en appli- cation de la réglementation sur l'assurancechômage.

§3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 11, §1er et §2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§4. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, a pris fin au 1er juillet 2015.

Depuis le 1er juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet sont uniquement versées dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale,...) ;

- ouvriers qui sont licenciés après le 1er janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;

- ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés

Article 12

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque indemnité de maladie aux indemnités prévues à l'article 12, §2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur de la carrosserie (SCP 149.02).

§2. Le montant de l'indemnité de chômage est fixé à :

- 6,18 € par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie ;
- 3,09 € par demi-indemnité de maladie, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie.

A partir du 1er janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,65 p.c. et fixé à :

- 6,28 € par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie ;
- 3,14 € par demi-indemnité de maladie, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie.

Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au prorata.

2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

Article 13

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;

2. avoir, au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum 5 ans dans l'entreprise ;

3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du licenciement.

§2. Par "fermeture d'entreprise" au sens du §1er du présent article, on entend : la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise.

§3. Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 299,22 €.

Ce montant est majoré de 15,09 € par année d'ancienneté supplémentaire, avec un maximum de 986,97 €.

A partir du 1er janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,65 p.c. et fixé à 304,16 €.

Ce montant est majoré de 15,34 € par année d'ancienneté supplémentaire, avec un maximum de 1.003,26 €.

2.7. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise

Article 14

§1. En application de et conformément à :

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) ;

- aux conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ;

- la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie,

le fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité est calculée au moment où le régime de chômage avec complément d'entreprise prend cours et reste inchangée, sous réserve de la liaison à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé au 1er janvier de chaque année par le Conseil national du travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§2. Les indemnités complémentaires de chômage prévues à l'article 9 sont prises en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire prévue à l'article 14, §1er.

§3. Les ouvriers concernés doivent prouver une ancienneté de 5 ans dans le secteur de la carrosserie (SCP 149.02).

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une seule et même entreprise qui à un moment donné ne ressortissait pas à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires, cette ancienneté sera considérée comme constituant un ensemble.

§4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§5. Les entreprises où l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise a été fixé par convention d'entreprise à un âge inférieur, peuvent, au plus tard au moment où ladite convention est signée, introduire une demande auprès du bureau journalier du fonds en vue de la reprise par le fonds de l'obligation de paiement de cette indemnité complémentaire dès l'âge de 60 ans.

L'employeur doit transmettre une copie de la convention d'entreprise au fonds social et doit régler la cotisation, comme prévu à l'article 35.

Une réponse sera donnée au plus tard dans les soixante jours ouvrables après la réception de ladite demande.

§6. Le fonds peut verser des avances aux personnes en régime de chômage avec complément d'entreprise ayant introduit leur demande de régime de chômage avec complément d'entreprise auprès du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, en application de l'article 4 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

Ces avances sont payées jusqu'au moment où le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises acquitte effectivement ses obligations.

Le paiement des avances est soumis à la signature par l'intéressé d'une subrogation en faveur du fonds.

§7. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office national de l'emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

2.8. Indemnité complémentaire en cas de réduction des prestations de travail et emploi de fin de carrière

Article 15

§1. Le fonds paie une indemnité complémentaire de 74,81 € par mois pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail à un travail à mi-temps conformément aux conventions collectives de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées et qui touchent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

A partir du 1er janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,65 p.c. et fixé à 76,04 €.

§2. À partir du 1er juillet 2017, une indemnité complémentaire pour emploi de fin de carrière est attribuée aux travailleurs âgés qui, au plus tard le 30 juin 2019, réduisent leurs prestations à mi-temps ou d'1/5e temps dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012.

Cette indemnité est attribuée à partir de 60 ans ou 55 ans dans les conditions de la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017 et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

Le montant de l'indemnité complémentaire pour emploi de fin de carrière est fixé à :

- 74,81 € par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- 29,92 € par mois pour une réduction de prestations d'1/5e.

A partir du 1er janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,65 p.c. et fixé à :

- 76,04 € par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- 30,41 € par mois pour une réduction de prestations d'1/5e.

2.9. Prime syndicale

Article 16

§1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1er octobre de l'année en cours.

§2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 16, §1er, est fixé, sur proposition du conseil d'administration du fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

2.10. Modalités de paiement

Article 17

§1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnités complémentaires de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 10 (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire pour ouvriers âgés en chômage), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés), 13 (indemnité de fermeture d'entreprise), 14 (indemnité complémentaire régime de chômage avec complément d'entreprise) et 15 (indemnité complémentaire en cas de réduction des prestations de travail à un travail à mi-temps) sont payées directement par le fonds aux ouvriers intéressés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§2. L'indemnité visée à l'article 16 (prime syndicale) est payée par les organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national.

Article 18

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des allocations accordées par le fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujetti au fonds.

3. Encouragement de la formation syndicale

Article 19

Le fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 6 octobre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, concernant la formation syndicale.

Article 20

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du fonds.

4. Encouragement de l'information patronale

Article 21

§1. Le fonds paie à l'organisation patronale représentative, la "Royale Fédération belge de la Carrosserie et des Métiers connexes asbl", abrégée Febelcar asbl une indemnité pour coûts d'information.

§2. Cette indemnité est directement versée par le fonds à l'organisation patronale représentative, conformément aux modalités définies par le conseil d'administration.

5. Financement d'une partie du fonctionnement de l'a.s.b.l. EDUCAM et de certaines de ses initiatives

Article 22

§1. En exécution des articles 2 et 6 de la convention collective de travail relative à la formation du 16 novembre 2015, enregistrée sous le numéro 131221/CO/149.02 le 1er février 2016, le fonds finance une partie du fonctionnement de l'asbl EDUCAM et certaines de ses initiatives. Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 33, §1er et §2, et s'élève à 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et à 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risque de l'autre côté.

§2. L'asbl EDUCAM organise pour le sous-secteur de la carrosserie la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl EDUCAM.

6. Prise en charge de certaines cotisations spéciales

Article 23

Lorsque le fonds social est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 susmentionnée, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126, §1er de la loi.

Lorsque le fonds social et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue relative au régime de chômage avec complément d'entreprise doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

Article 23 bis

§1. Les cotisations spéciales du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), visées dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale sur certaines indemnités complémentaires en exécution du Pacte de solidarité entre les générations et fixant les mesures d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, sont dues par le fonds social.

L'octroi, le calcul et la déclaration visés dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 mentionné ci-dessus sont également à charge du fonds.

§2. Les cotisations spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 15 de la présente convention et qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps.

Article 24

§1. A partir du 1er janvier 1993, les cotisations spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application des conditions précisées à l'article 14 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1er janvier 1993 et le 31 décembre 2017.

§2. Les cotisations spéciales sont prises en charge sous les conditions précitées jusqu'à la mise à la pension des ouvriers.

Article 25

Le conseil d'administration du fonds fixe les modalités d'exécution des articles 23bis et 24.

Article 26

Les conditions d'octroi des indemnités complémentaires et des interventions financières accordées par le fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration, par convention collective de travail conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV - GESTION DU FONDS

Article 27

§1. Le fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

§2. Ce conseil d'administration est composé de seize membres soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

§3. Les membres du conseil d'administration sont présentés par les organisations représentatives respectives, comme indiqué au §1er de cet article, et sont nommés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 28

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1er et le 3e vice-présidents appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2e vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

Article 29

§1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et chaque fois que le demandent deux membres au moins du conseil d'administration.

§2. La convocation mentionne l'ordre du jour.

§3. Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

§4. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent/ s'abstiennent.

§5. Le conseil d'administration ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers.

Article 30

§1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

§2. Le conseil d'administration subroge le fonds dans ses droits de poursuite sur interpellation du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

§3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers. Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

§4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du fonds.

§5. Le membre qui est dans l'impossibilité d'assister à une réunion du conseil d'administration peut donner procuration, par lettre ou par fax/email, à un de ses collègues appartenant au même groupe

(groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un administrateur.

Article 31

§1. Le conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration.

Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

§5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

§6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.

§7. Les décisions se prennent à l'unanimité.

§8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

§9. Le directeur du Fonds est chargé de la gestion journalière du Fonds, en concertation avec le bureau.

§10. Le directeur du Fonds assure notamment les tâches suivantes :

- signer des quittances et des décharges vis-à-vis des administrations publiques ;
- effectuer des opérations financières auprès de toute banque ou tout organisme financier pour les comptes du fonds ;
- effectuer des placements ou des retraits de fonds, soit sous sa signature et celle du président, soit sous la signature des deux vice-présidents ensemble, dont le premier appartient au groupe des employeurs et le deuxième au groupe des travailleurs.

CHAPITRE V - FINANCEMENT DU FONDS

Article 32

Pour assurer le financement des avantages prévus aux articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23 et 24, le Fonds dispose de cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Article 33

§1. Depuis le 1 janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 4,14 % des salaires bruts des ouvriers et dont 1,9 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§2. A partir du 1er janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisé par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal.

La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal.

§3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds qui en détermine également le mode de perception et de répartition.

§4. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée et rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 34

§1. En application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, la perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale.

§2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§3. Le conseil d'administration détermine la répartition des montants prévus à l'article 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23 en 24.

Article 35

§1. Une cotisation de 2,24 p.c. basée sur la dernière rémunération brute à 108 p.c. gagnée par les ouvriers visés à l'article 14, §5, est directement versée par l'employeur au fonds. Elle est calculée à partir du début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§2. La cotisation visée au §1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds

CHAPITRE VI - BUDGET ET COMPTES DU FONDS

Article 36

L'exercice prend cours le 1er janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 37

Chaque année, au plus tard en décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 38

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert comptable, désignés par la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rédigent annuellement chacun un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année écoulée.

Le bilan et les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis au plus tard pour le mois de juin pour approbation à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

CHAPITRE VII - DISSOLUTION, LIQUIDATION DU FONDS

Article 39

Le fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du fonds.

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 17/11/2015

Date d'enregistrement : 01/02/2016

Numéro d'enregistrement : 131196/CO/149.2

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 12/02/2016

1. Contenu :

Cotisation de 2,24 % pour le fonds social.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 28/03/2014

A.R. : 13/12/2014

M.B. : 29/01/2015

3. Durée :

A partir du 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 5§3 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant 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 - COTISATION

Article 2

Conformément à l'article 33 §2 des statuts du " Fonds social des entreprises de carrosserie " coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015 une cotisation de base est fixée à partir du 1er janvier 2016.

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 2,24 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

CHAPITRE III - PERCEPTION ET RECOUVREMENT

Article 3

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958).

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 4

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 mars 2014 relative à la cotisation au Fonds Social, enregistrée le 17 juin 2014 sous le numéro 121.748/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 13 décembre 2014 (Moniteur belge du 29 janvier 2015), et conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

C.C.T. : 20/12/2016

A.R. : 27/06/2018

M.B. : 27/07/2018

Dépôt : 22/12/2016

Date d'enregistrement : 17/01/2017

Numéro d'enregistrement : 137215/CO/149.2

Publication de l'enregistrement au M.B. : 27/01/2017

1. Contenu :

- cotisation de 2,20 % pour le régime de pension sectoriel ;
- 12 mois d'ancienneté dans l'un des secteurs suivants : carrosseries (SCP n° 149.2), garages (CP n° 112), commerce du métal (SCP n° 149.4), récupération de métaux (SCP n° 142.1) et métaux précieux (SCP 149.3) ;
- n'importe quel type de contrat de travail (durée déterminée ou indéterminée, temps plein ou temps partiel, ...) ;
- rendement minimum sur base de la Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires ;
- prise : choix entre versement d'un capital unique ou rente annuelle à vie ;
- dispositions de solidarité ;
- organisateur : Fonds de sécurité d'existence.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 09/10/2015

A.R. : 06/11/2016

M.B. : 07/12/2016

3. Durée :

A durée indéterminée à partir du 1er janvier 2017.

Exécution de l'article 33 §2 des statuts du "Fonds social des Entreprises de la Carrosserie" coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire 149.02 pour la carrosserie.

§2. Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du titre II du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil.

§3. Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II - OBJET

Article 2

§1. La présente convention collective de travail a pour but d'adapter, à partir du 1er janvier 2017, la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative à la modification et à la coordination du régime de pension sectoriel social et ses annexes, enregistrée sous le numéro 130570/CO/149.02, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 novembre 2016 (Moniteur Belge 7 décembre 2016), d'une part aux modifications légales introduites par la loi du 18 décembre 2015 visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires et visant à renforcer le caractère complémentaire par rapport aux pensions de retraite (ci-après dénommée "la Loi du 18 décembre 2015") et d'autre part aux modifications réglementaires.

§2. Les notions reprises dans la suite de la présente convention collective de travail doivent être comprises au sens de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B. 15 mai 2003, éd. 2, p. 26407, erratum M.B. 26 mai 2003), telle qu'adaptée par la Loi du 18 décembre 2015 et ses arrêtés d'exécution. La loi sera dénommée "L.P.C." dans la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III - DÉSIGNATION DE L'ORGANISATEUR

Article 3

§1. Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence a été désigné, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002 (63599/CO/149.02), rendue obligatoire par arrêté royal du 4 mai 2004 (Moniteur belge 16 juin 2004), par les organisations représentatives de la Sous-commission paritaire précitée comme l'Organisateur du présent régime de pension sectoriel social.

§2. Cette désignation continue naturellement à être valable dans le cadre de cette convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE IV - CONDITIONS D'AFFILIATION

Article 4

§1. Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1er janvier 2002 chez les employeurs visés à l'article 1, §1 de cette convention (quelle que soit la nature de ce contrat de travail), sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social. Dans la pratique il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§2. Ne sont cependant pas affiliées au présent plan de pension :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics ;
- Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1er janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec leurs employeurs comme prévu à l'article 1, §1 de cette convention.

CHAPITRE V - AVANTAGE

Article 5

§1. Dans l'intérêt des personnes visées à l'article 4, une ou plusieurs cotisations mensuelles seront versées par l'Organisateur pour financer le régime de pension sectoriel social, complémentaire au régime de pension légal.

§2. La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1er janvier 2016, à 2,20 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§3. La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social est diminuée de 4,5 pour cent de frais de gestion, facturés par l'Organisateur, ce qui donne une cotisation annuelle totale nette par affilié de 2,10 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§4. Cette cotisation nette est répartie comme suit : 2,01 pour cent est utilisé pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes affiliées au régime sectoriel social et le 0,09 pour cent restant pour financer un engagement de solidarité tel que prévu au titre II, chapitre 9 de la L.P.C.

CHAPITRE VI - ENGAGEMENT DE PENSION : GESTION ET ORGANISME DE PENSION

Article 6

§1. La gestion financière, comptable, actuarielle et administrative de l'engagement de pension a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances, abrégée "s.a. Belins", reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles (dénommée ci-après "l'organisme de pension"), et portant la marque et la dénomination commerciale Sepia. L'organisme de pension choisit de réassurer 50 % de son risque via la s.a. C.B.C Assurances, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 14, établie au n° 2 de la Place Professeur Roger Van Overstraeten à 3000 Louvain. Puisque la structure juridique de l'organisme de pension permet à l'Organisateur de confier un ou plusieurs de ces aspects à des tiers, les activités déployées dans le cadre de la gestion administrative sont partiellement confiées à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

§2. Les règles de gestion de l'engagement de pension sont définies dans un règlement de pension, qui figure en annexe à la présente convention collective de travail et qui en fait partie intégrante. Le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par l'organisme de pension sur simple demande.

§3. Un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de pension (conformément à l'article 41, §2 de la L.P.C.). Il se compose pour moitié de représentants des travailleurs (qui représentent le personnel au profit duquel l'engagement de pension a été instauré), et pour moitié d'employeurs tel que prévu à l'article 1, §1 de la présente convention. Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de la gestion de l'engagement de pension par l'organisme de pension, qui lui remettra chaque année son "rapport de transparence", avant de mettre celui-ci à la disposition de l'Organisateur du régime de pension, ainsi que la déclaration des principes d'investissement (également dénommée "The Statement of Investment Principles").

§4. L'organisme de pension ou, le cas échéant, le tiers qui se sera vu confier un des aspects de la gestion, établit chaque année un rapport, dit "rapport de transparence", au sujet des aspects de sa gestion (partielle de l'engagement de pension. Après avoir consulté le comité de surveillance, l'organisme de pension transmettra le rapport de transparence à l'Organisateur du régime de pension qui le communiquera aux affiliés sur simple demande. Ce rapport contiendra les éléments précisés dans la L.P.C.

§5. Le Conseil des pensions complémentaires peut vérifier l'exécution du régime de pension à condition que 10 pour cent des affiliés ou des employeurs visés à l'article 1, §1 de la présente convention en fasse la demande. Si le rendement devait s'avérer insuffisant, le Conseil pourrait recommander de changer d'organisme de pension ou de confier la gestion, en tout ou en partie, à d'autres gestionnaires.

CHAPITRE VII - PAIEMENT DES AVANTAGES

Article 7

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages, sont décrites dans les articles 7 à 14 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE VIII - ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ

Article 8

§1. A partir du 1er janvier 2004, une part de la cotisation visée à l'article 5 de la présente convention (conformément à l'article 43 de la L.P.C.) est affectée au financement de l'engagement de solidarité qui fait partie du régime de pension sectoriel social. La part de la cotisation globale nette qui y est affectée est fixée à 0,09 pour cent.

§2. Cette cotisation est affectée au financement des prestations de solidarité parmi lesquelles figure notamment le financement constitutif de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité et d'indemnisation de la perte de revenus dans certaines situations. Le contenu exact de cet engagement de solidarité, ainsi que sa méthode de financement, a été mis au point dans le règlement de solidarité (voir article 9 ci-après).

§3. La gestion de l'engagement de solidarité a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et dénommée ci-après l'organisme de solidarité. L'organisme de solidarité choisit de réassurer 50 % de son risque via la s.a. C.B.C Assurances, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 14, établie au n° 2 de la Place Professeur Roger Van Overstraeten à 3000 Louvain. Puisque la structure de l'organisme de solidarité permet à l'Organisateur de confier certains aspects de la gestion à des tiers, les activités déployées dans le cadre de la gestion administrative sont partiellement confiées à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

§4. L'organisme de solidarité établira aussi un "rapport de transparence" sur sa gestion de l'engagement de solidarité. L'organisme de solidarité mettra ce rapport de transparence à la disposition de l'Organisateur après avoir consulté le comité de surveillance. L'Organisateur le communiquera aux affiliés sur simple demande de leur part. Ce rapport comportera les éléments précisés dans la L.P.C.

CHAPITRE IX - RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ

Article 9

§1. Le règlement de solidarité explicite les modalités de l'engagement de solidarité et a été annexé à cette convention collective de travail dont il fait partie intégrante.

§2. Le règlement de solidarité sera fourni par l'organisme de solidarité aux travailleurs affiliés au présent régime de pension sur simple demande de leur part.

CHAPITRE X - PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE D'UN OUVRIER

Article 10

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est réglée par l'article 18 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE XI - MODALITÉS D'ENCAISSEMENT

Article 11

§1. Afin de réclamer la cotisation visée à l'article 5, §2 de la présente convention, l'Office National de Sécurité Sociale encaissera une cotisation provisoire, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence. Après avoir été mise à la disposition de l'Organisateur, cette cotisation provisoire sera rétrocédée par ce dernier à l'organisme de pension et de solidarité.

§2. Dès que l'organisme de pension dispose des données salariales définitives, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Si la cotisation provisoire est supérieure à la cotisation effectivement due, la prochaine cotisation provisoire sera diminuée de la réserve découlant de la différence. Dans le cas contraire, la réserve déficitaire sera imputée à l'Organisateur.

§3. À partir du 1er janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S. est utilisée, la Cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social étant séparée de la Cotisation de base destinée au Fonds de sécurité d'existence. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette de 2,01 pour cent repris dans l'article 5, §4, sera atteint auprès de l'Office National de Sécurité Sociale en augmentant la Cotisation de pension avec

0,18 pour cent et déduites par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code de cotisation 825 Type '0' pour la Cotisation de pension globale de 2,38 pour cent.

Article 12

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

CHAPITRE XII - Date d'effet et possibilités de résiliation

Article 13

§1. La convention collective de travail du 9 octobre 2015 (130570/CO/149.02) portant modification et coordination du régime de pension sectoriel social dans la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 novembre 2016 (Moniteur Belge 7 décembre 2016), est remplacée à partir du 1er janvier 2017.

§2. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

§3. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire précitée. Avant de résilier la convention collective de travail, la Sous-commission paritaire doit décider de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, §1, 3° L.P.C.

ANNEXE 1
MODIFICATION ET COORDINATION
DU RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL
ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 20 DÉCEMBRE 2016

PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE EN FAVEUR DES OUVRIERS DE LA SOUS-COMMISSION
PARITAIRE POUR LA CARROSSERIE

RÈGLEMENT DE PENSION SECTORIELLE CONCLU EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 6 DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DÉCEMBRE 2016

TABLES DES MATIÈRES

CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Prestations assurées
7. Paiement des pensions complémentaires
8. Modalités de paiement
9. Forme de paiement
10. Combinaison d'assurances
11. Cotisations
12. Réserves acquises et prestations acquises
13. Procédure de sortie
14. Fin du régime de pension
15. Fonds de financement

16. Comité de surveillance
17. Rapport de transparence
18. Information annuelle aux affiliés : la fiche de pension
19. Droit de modification
20. Non-paiement des primes
21. La protection de la vie privée
22. DB2P
23. Entrée en vigueur

CHAPITRE I - OBJET

Article 1

§1. Le présent règlement de pension sectoriel est établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2. Ce règlement de pension vise à adapter le règlement de pension annexé à la convention collective de travail du 9 octobre 2015 aux évolutions légales et réglementaires qui se sont produites depuis lors.

§3. Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire susmentionnée, des affiliés et de leurs ayants droit. Il fixe en outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de pension. Les droits des affiliés, anciens travailleurs, qui, après leur sortie, jouissent encore de droits actuels ou différés sont en général fixés par le règlement de pension conformément à leur application au moment de leur sortie, sauf dispositions légales contraires.

CHAPITRE II - DÉFINITIONS DES NOTIONS

Article 2

1. La pension complémentaire

La valeur de capital de la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après la retraite), ou la conversion de celle-ci en rente viagère, octroyées sur base des versements obligatoires prévus dans ce règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale.

2. L'engagement de pension

L'engagement de l'Organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) ayant(s) droit en application de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

L'engagement de l'Organisateur consiste en un engagement de pension du type des cotisations fixes sans rendement garanti. L'Organisateur ne garantit donc que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'Organisateur respectera, certes, les obligations en matière de garantie de rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C. L'organisme de pension souscrit, à son tour, un engagement de résultat selon lequel les cotisations versées par l'Organisateur seront au moins capitalisées au taux d'intérêt contractuel qui, pour les cotisations versées par l'Organisateur à partir du 1er janvier 2017, s'élève à 0,75 %. Les autres modalités de cet engagement de résultat sont fixées dans un contrat de gestion séparé, souscrit par l'Organisateur et par l'organisme de pension.

3. Le régime de pension

Un engagement de pension collectif.

4. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003, et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être prises au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée. La Loi sera dénommée "L.P.C." dans la suite de ce règlement de pension.

5. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie a été désigné comme Organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie 149.02 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

6. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

7. L'ouvrier

La personne occupée, par un employeur comme visé à l'article 2.6. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

8. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le présent régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément à ce règlement de pension. Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

9. La sortie

Par "sortie", il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

10. L'organisme de pension

S.a. Belfius Assurances, abrégée s.a. Belins, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et portant la marque et la dénomination commerciale Sepia.

11. Les prestations acquises

Lorsqu'en cas de sortie l'affilié a choisi de laisser ses réserves acquises à l'organisme de pension, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la retraite.

12. Les réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment donné, conformément au présent règlement de pension. Ces réserves sont égales :

1. au compte personnel (cotisations nettes versées par l'Organisateur) ; plus
2. les prestations relatives au financement du volet pension accordées dans le cadre de l'engagement de solidarité ;
3. tous deux capitalisés au taux d'intérêt contractuel souscrit par l'organisme de pension et de solidarité ; plus
4. le cas échéant, de la participation bénéficiaire.

Le cas échéant, les réserves acquises sont augmentées afin de garantir le rendement minimum tel que prévu à l'article 24 de la L.P.C.

En cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., la méthode verticale est appliquée. Cela signifie que l'ancien (les anciens) taux d'intérêt sont (étaient) d'application jusqu'au moment de la modification sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension avant la modification et que le nouveau taux d'intérêt est appliqué sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension à partir de la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l'(aux) ancien(s) taux d'intérêt des cotisations dues sur la base du règlement de pension jusqu'au moment de la modification.

13. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

14. L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut entendre l'âge légal de la pension, conformément à l'article 2, §1, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Cet âge de la pension est en principe de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, 66 ans du 1er février 2025 au 31 janvier 2030 et 67 ans à partir du 1er février 2030.

15. Retraite

L'entrée en vigueur effective de la pension de retraite anticipée ou de la pension de retraite à l'âge légal de la pension en ce qui concerne l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations, à savoir, en l'occurrence, la pension de retraite légale comme travailleur.

Aux fins du présent règlement de pension, la prise de la pension complémentaire est assimilée à la retraite selon les mesures transitoires légales suivantes :

- Les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C., prendre leur pension complémentaire dès l'âge de 60 ans si leur contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de les faire entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1er octobre 2015.

- Si les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) ne répondent pas aux conditions de la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C. telle que décrite ci-dessus, ils peuvent prendre leur pension complémentaire conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/2 de la L.P.C. :

- dès l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1er janvier 1959 ;
- dès l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1er janvier 1960 ;
- dès l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1er janvier 1961 ;
- dès l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1er janvier 1962.

16. Les tarifs

Les références techniques utilisées par l'organisme de pension, déposées à la Banque Nationale de Belgique.

17. La date du recalcul

La date du recalcul pour ce règlement de pension est fixée au 1er janvier.

18. Le fonds de financement

Le fonds collectif branche 21 constitué auprès de l'organisme de pension dans le cadre du présent régime de pension.

19. L'enfant

Tout enfant légitime de l'affilié, né ou conçu ; tout enfant naturel reconnu ou tout enfant adopté de l'affilié ainsi que tout enfant du /de la conjoint(e) ou partenaire du/de la marié(e), ou cohabitant(e) légal(e) domicilié à l'adresse de l'affilié.

20. Le contrat réduit

La valeur du contrat d'assurances pour laquelle les affiliés restent assurés sans plus aucun autre paiement de prime.

21. Le fonds à actifs dédiés

Ce sont les actifs au bilan de l'organisme de pension qui sont séparés de ses autres actifs, formant ainsi un fonds à actifs dédiés. Les participations bénéficiaires dans ce régime de pension dépendent du bénéfice des contrats liés au fonds à actifs dédiés.

22. Le cohabitant légal

La personne qui a fait avec son partenaire cohabitant une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil.

23. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46/7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : www.sefocam.be.

24. L'a.s.b.l. SIGEDIS

SIGEDIS (données individuelles sociales) est une a.s.b.l. de services créée en vertu de l'article 12 de l'Arrêté Royal du 12 juin 2006.

L'a.s.b.l. a été fondée dans le contexte du Pacte de Générations et s'est vu attribuer différentes missions :

- Mission dans le cadre de la collecte et du contrôle des données multisectorielles de carrière.
- Mission légale dans le cadre du 2e pilier de pension.
- Mission relative à l'identification des travailleurs dans le cadre des déclarations O.N.S.S.
- Mission légale concernant l'archivage des documents de travail électroniques.

25. La Banque de données 2e pilier

La Banque de données "pensions complémentaires" (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire.

Ses objectifs principaux sont de permettre :

- au fisc de mieux contrôler l'application de la règle des 80 pour cent et du plafond fiscal ;
- à l'Autorité des Services et Marchés Financiers (F.S.M.A.) de contrôler plus facilement la conformité des plans de pension par rapport aux règles sociales ;
- à l'O.N.S.S. et l'O.N.S.S.A.P.L. de contrôler la cotisation sociale spéciale de 8,86 pour cent et, le cas échéant, la cotisation sociale spéciale de 1,50 pour cent (appelée cotisation "Wijninckx") ;
- au gouvernement de disposer de statistiques fiables à propos du 2e pilier de pension ;
- à Sigedis d'envoyer la fiche de pension si un Organisateur ou un organisme de pension en fait la demande et de conclure à cette fin un contrat avec Sigedis, conformément à l'art. 26 de la L.P.C. ;
- aux affiliés de repérer d'éventuels droits de pension "dormants".

La banque de données implique des obligations tant pour l'Organisateur que pour l'organisme de pension et de solidarité.

CHAPITRE III - AFFILIATION

Article 3

§1. Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.6., au ou après le 1er janvier 2002 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail et à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social du 20 décembre 2016.

§2. Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de pension, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1er janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.6, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de pension. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employé visé à l'article 2.6 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1er janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

§3. Si – le cas échéant – les personnes précitées disposent déjà d'une réserve de pension complémentaire provenant d'un emploi précédent et choisissent – conformément à l'article 32, §1, 1°, b) de la L.P.C. – de transférer cette réserve vers l'organisme de pension, cette réserve sera intégrée au présent régime de pension. Le présent régime de pension ne prévoit donc pas de "structure d'accueil" telle que décrite à l'article 32, §2, 2e alinéa de la L.P.C.

CHAPITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 4

§1. L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2. La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de pension est transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de pension. Ce transfert a lieu au moins 1 fois par mois.

§3. Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers à l'organisme de pension.

§4. L'organisme de pension n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de pension, toutes les données suivantes lui ont été fournies :

1. les nom(s), prénom(s), date de naissance et sexe de l'affilié ainsi que son régime linguistique, son état civil et son numéro d'identification de la sécurité sociale ;
2. l'adresse de l'affilié ;
3. la dénomination, le siège social et le numéro B.C.E. de l'employeur, auquel l'affilié est lié par un contrat de travail, auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises ;
4. la rémunération trimestrielle brute de l'affilié ;
5. le cas échéant, la cotisation unique additionnelle octroyée en exécution de l'article 5 §5 de la convention collective de travail du 28 mars 2014.
6. toute autre information ad hoc, comme demandée ultérieurement par l'organisme de pension.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§5. L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un "helpdesk" dont la coordination a été confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette a.s.b.l. ne transmettra des questions à l'organisme de pension que si elle ne peut y répondre elle-même. Exceptionnellement, lorsque cela peut accélérer et faciliter considérablement le processus, le helpdesk peut inviter l'affilié à prendre contact directement avec l'organisme de pension.

CHAPITRE V - DROITS ET OBLIGATIONS DES AFFILIÉS

Article 5

§1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et du présent règlement de pension. Ces documents forment un tout.

§2. L'affilié autorise l'Organisateur à souscrire sur sa vie les assurances qu'il jugerait nécessaires.

§3. L'affilié autorise l'Organisateur à transmettre à l'organisme de pension, par le canal de l'a.s.b.l. SEFOCAM, tous les renseignements et justificatifs nécessaires pour que l'organisme de pension puisse respecter sans délai ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) ayant(s) droit.

§4. L'affilié transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de pension puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) ayant(s) droit.

§5. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglé par le présent règlement de pension.

CHAPITRE VI - PRESTATIONS ASSURÉES

Article 6

§1. L'engagement de pension a pour objectif, en complément d'une pension fixée en vertu d'une réglementation légale en matière de sécurité sociale :

- de constituer un capital (ou une rente correspondante), qui sera versé à l'"affilié" au moment de la retraite s'il est en vie ;
- de verser un capital décès à l'/aux ayant(s) droit, si l'"affilié" décède avant ou après la retraite, dans ce dernier cas, si la pension complémentaire n'a pas encore été versée à l'affilié lui-même.

§2. L'Organisateur ne garantit que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'organisateur respectera, certes, les obligations en termes de garantie de rendement minimum, conformément aux dispositions de l'article 24 de la L.P.C. L'organisme de pension souscrit un engagement de résultat selon lequel les cotisations versées par l'Organisateur seront capitalisées au taux d'intérêt contractuel prévu dans le contrat de gestion conclu entre l'Organisateur et l'organisme de pension qui, pour les cotisations versées par l'Organisateur à partir du 1er janvier 2017, est égal à 0,75 %.

§3. Cette capitalisation s'effectue jusqu'au jour du paiement de la pension complémentaire.

§4. Les capitaux susmentionnés sont majorés d'une participation aux bénéficiaires comme décrit dans le règlement des participations bénéficiaires figurant ci-après. Cette participation bénéficiaire est liée aux résultats du fonds à actifs dédiés auprès de l'organisme de pension. La participation bénéficiaire est allouée annuellement sous forme d'une augmentation de capital et est définitivement acquise aux affiliés. Le pourcentage d'attribution directe annuel est fixé par le comité de surveillance. Toute participation bénéficiaire non attribuée directement aux contrats, sera affectée au financement d'un fonds sectoriel collectif de participation bénéficiaire.

Règlement de participation bénéficiaire du fonds cantonné "Sefocam-Pension":

Les cotisations sont investies dans un fonds à actifs dédiés dénommé "Sefocam-Pension", composé principalement d'actifs financiers provenant de la zone EURO. Chaque année, l'organisme de pension peut attribuer aux contrats une participation bénéficiaire déterminée en fonction des résultats du fonds à actifs dédiés. L'octroi de cette participation bénéficiaire est subordonné à la condition que les opérations du fonds soient rentables. La participation bénéficiaire correspond à un taux de rendement complémentaire octroyé aux contrats en vigueur au 31 décembre de l'exercice écoulé. Le taux de rendement complémentaire est égal à la différence positive entre le taux de rendement net du fonds à actifs dédiés et le taux d'intérêt garanti comme déterminé à l'article 24, §2 premier alinéa de la L.P.C.

Le taux de rendement net du fonds est le résultat, exprimé en pourcentage de la valeur moyenne du fonds au cours de l'exercice écoulé, de 100 pour cent des bénéfices financiers réalisés par le fonds, nets de charges financières et de prélèvements fiscaux et parafiscaux. Les bénéfices financiers sont déterminés conformément aux règles d'évaluation et de valorisation de l'organisme de pension. Afin de lisser les performances financières réalisées par le fonds à actifs dédiés, une quotité des revenus exceptionnels (voir plus loin) pourra alimenter chaque année une réserve à laquelle l'Organisateur peut prétendre l'année suivante. Une part des revenus exceptionnels pourra donc être reportée d'année en année. Les revenus exceptionnels sont constitués des plus-values et des moins-values réalisées sur obligations et actions, des éventuels ajustements monétaires sur actifs productifs d'intérêts, ainsi que des réductions de valeur ou reprises de réductions de valeur. La politique d'investissement du fonds à actifs dédiés a pour objectif de garantir la sécurité, le rendement et la liquidité des investissements.

Statement of investment principles :

L'objectif principal de la politique des risques acceptables, à fournir une contribution optimale à la protection des demandes de pension des affiliés. Diverses mesures visent une maîtrise des risques aussi efficace que possible et l'obtention d'un rendement suffisant pour satisfaire aux obligations de pension.

Le cadre d'investissement respectera les directives suivantes :

Directives relatives à l'allocation d'actifs

Le cadre d'investissement prévoit l'allocation d'actifs suivante :

	MIN	ALLOCATION D'ACTIFS STRATÉGIQUE	MAX
Classe d'actifs en obligations	85 %	95 %	100 %
Obligations d'Etat de la zone euro et assimilées	35 %		75 %
Obligations d'entreprise de la zone euro (rating minimal : BBB-)	25 %		65 %
Classe d'actifs en actions	0 %	5 %	15 %
Actions UEM	0 %	5 %	15 %
Cash, positions de liquidités et autres instruments monétaires	0 %	0 %	20 %

Directives en matière de qualité

Le portefeuille obligataire peut être investi en obligations d'État et en obligations d'entreprise. La partie en obligations d'État sera investie en obligations ou dans d'autres titres de créances ou instruments assimilés, tous émis ou garantis par un État membre de la zone euro, par ses administrations locales ou par des institutions de droit public internationales auxquelles participent les États membres précités. Les obligations d'entreprise doivent être libellées en EUR et de qualité supérieure (Investment Grade). Dans le cas d'un downgrade, une période de transition de maximum 6 mois est admise pour l'adaptation des positions. S'agissant du portefeuille d'actions, il ne peut être investi que dans des actions cotées en Bourse dans l'UEM.

Directives en matière de produits dérivés

L'utilisation de produits dérivés n'est pas autorisée.

Directives en matière de concentration

La limite de concentration est scindée en une limite distincte pour les corporates et les governments. En fonction du rating, une exposition maximale de X pour cent du portefeuille est autorisée en fonction de l'émetteur, soit la somme des obligations (valeur notionnelle) pour une entité publique et la somme des obligations (valeur notionnelle) et des actions (valeur de marché) pour une entreprise. Le tableau suivant indique la limite par rating sous la forme d'un pourcentage maximal :

LIMITE DE CONCENTRATION	GOVERNMENT	CORPORATE
AAA	20 %	10 %
AA	20 %	7,5 %
Belgique	40 %	
A	10 %	5 %
BBB	5 %	2,5 %
Non IG	2,5 %	0 %
NR	5 %	2,5 %

Il convient de remarquer que le double de la limite de concentration AA est autorisé pour le marché intérieur belge.

Directives en matière de duration

Le cadre vise à terme à harmoniser la duration du portefeuille obligataire avec celle du passif (obligations de pension), tout en prenant les circonstances actuelles sur les marchés financiers en considération. La target duration est évaluée annuellement et éventuellement revue.

Directives en matière d'investissements éthiques

Le portefeuille doit tenir compte du "Corporate Social Responsibility framework" en n'autorisant pas les investissements dans des entreprises figurant sur la "weapons black list".

Dérogations

Des dérogations aux directives précitées sont possibles dans une certaine mesure afin de permettre au portefeuille de répondre à des opportunités concrètes ou de mieux protéger le portefeuille des risques actuels du marché. Le cadre d'investissement est une directive. La mission de l'organisme de pension est notamment d'accroître ou de garantir le rendement au bénéfice des organisateurs et des affiliés. L'organisme de pension s'engage dans tous les cas à agir dans l'intérêt des organisateurs et des affiliés et à faire preuve de la vigilance nécessaire pour limiter toute perte éventuelle. L'organisme de pension s'engage à demander le conseil du comité de surveillance préalablement à la prise de décision de déroger aux directives précitées.

Le rendement financier de la période écoulée est évalué à chaque réunion du comité de surveillance à la lumière de l'obligation de l'Organisateur de garantir le rendement minimum comme prévu à l'article 24 de la L.P.C.

CHAPITRE VII - PAIEMENT DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

Article 7

Tous les formulaires mentionnés dans ce chapitre peuvent être obtenus auprès du helpdesk de l'a.s.b.l. SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46/7 à 1200 Bruxelles, numéro de téléphone 00.32.2.761.00.70. ou peuvent être téléchargés via le site internet www.sefocam.be.

Section 1 - Paiement en cas de retraite à l'âge légal de la pension (anticipée)

Article 8

§1. Le capital (ou la rente correspondante) est payé lors de la prise effective par l'affilié de sa pension de retraite légale (anticipée) conformément aux dispositions légales en la matière ou de sa pension de retraite légale au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension.

§2. Le capital au moment de la retraite est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié à ce moment, résultant de la capitalisation des cotisations versées en faveur de l'affilié et de la participation bénéficiaire attribuée, en tenant compte des sommes consommées. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C.

§3. Au plus tard trois mois avant que l'affilié atteigne l'âge de la pension légale ou lorsque l'a.s.b.l. SEFOCAM est informée de la date de la pension de retraite légale anticipée, l'affilié reçoit, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, un courrier de l'Organisateur mentionnant le montant de ses réserves acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de sa pension complémentaire.

§4. Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit remettre

- en cas de prise de la pension de retraite légale au plus tôt à l'âge de la pension légale, le formulaire de déclaration S1 A (pension légale) ; ou

- en cas de prise de la pension légale anticipée, le formulaire de déclaration S1 B (pension anticipée) ; dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après, à l'a.s.b.l. SEFOCAM :

- une copie de la notification de la décision concernant l'attribution de la date de pension (remise par le Service fédéral des pensions) ;
- une copie recto/verso de la carte d'identité de l'affilié .

Le formulaire de déclaration S1 A (pension légale) doit en outre être accompagné des annexes suivantes :

- une ou plusieurs attestations indiquant l'activité de l'affilié au cours d'une période de référence de 3 ans précédant la date de la pension légale :

- ou une ou plusieurs attestations d'emploi indiquant les dates de début et de fin de l'emploi, le cas échéant avec mention complémentaire des prestations réduites à la suite d'une prise de crédit-temps ;
- et/ou une attestation de chômage indiquant qu'il s'agit d'un chômeur involontaire qui n'a pas refusé d'emploi et/ou de formation et que le chômage en question ne relève pas du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ;
- et/ou une attestation émanant de l'ONEm, du service de chômage, du VDAB, d'Actiris ou du Forem précisant qu'il s'agit d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), l'affilié étant resté en disponibilité adaptée sur le marché du travail au cours des trois dernières années précédant la retraite légale, de manière ininterrompue, conformément à l'article 56, §3 de l'arrêté royal du 25/11/1991 portant réglementation du chômage ;
- et/ou une attestation d'invalidité indiquant les dates de début et de fin de l'incapacité de travail et si celle-ci est la conséquence d'une maladie (professionnelle) ou d'un accident (de travail).

§5. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au fonds de financement. Si aussi la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai prescrit pour des raisons non liées à l'organisme de pension, l'Organisateur ou l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versée au fonds de financement.

Section 2 - Paiement en cas de cessation de toute forme de travail autorisé dans le secteur en plus de la retraite

Article 9

§1. Cette procédure, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la L.P.C., ne s'applique plus qu'à l'affilié qui a pris sa pension de retraite légale (anticipée) avant 2016 et a réalisé depuis lors, de manière ininterrompue, des prestations de travail chez un employeur visé à l'article 2.6. Ces prestations de travail autorisées en complément de la pension de retraite légale (anticipée) doivent commencer avant 2016. Dans ce cas, la pension complémentaire n'est payée qu'au moment de l'arrêt de ce travail autorisé.

§2. À partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DMFA, l'affilié reçoit, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l SEFOCAM, un courrier mentionnant le montant de ses réserves acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire.

§3. Le capital au moment de l'arrêt du travail autorisé tel que mentionné ci-avant est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de l'organisme de pension à ce moment, résultant de la capitalisation des cotisations versées en faveur de l'affilié et de la participation bénéficiaire attribuée, en tenant compte des sommes consommées. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C.

§4. Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S1 C dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après :

- une copie de la notification de la décision concernant l'attribution de la date de pension (remise par le Service fédéral des pensions) ;
- une copie recto/verso de la carte d'identité de l'affilié.
- une attestation d'emploi indiquant les dates de début et de fin de l'occupation dans le cadre du travail autorisé en plus de la retraite.

§5. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au fonds de financement. Si aussi la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai prescrit pour des raisons non liées à l'organisme de pension, l'Organisateur ou l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versée au fonds de financement.

Section 3 - Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise

Article 10

§1. Si un affilié est mis au chômage avec complément d'entreprise, il peut encore (le cas échéant, à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement), demander sa pension complémentaire de manière anticipée (à savoir avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension) s'il respecte les mesures transitoires prévues à l'article 63/3 de la L.P.C. ou à l'article 63/2 de la L.P.C., comme décrit à l'article 2.15 du présent règlement de pension :

- dès l'âge de 60 ans :

- si son contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue d'entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1er octobre 2015 ou
- s'il est né avant le 1er janvier 1959 ;

- dès l'âge de 61 ans s'il est né avant le 1er janvier 1960 ;
- dès l'âge de 62 ans s'il est né avant le 1er janvier 1961 ;
- dès l'âge de 63 ans s'il est né avant le 1er janvier 1962.

§2. Si l'affilié mis au chômage avec complément d'entreprise ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au §1 ci-dessus, sa pension complémentaire est payée au moment de la prise effective de sa pension légale à partir de l'âge légal de la pension.

§3. Le capital lors de la prise anticipée conformément au §1 de cet article est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de l'organisme de pension à ce moment, résultant de la capitalisation des cotisations versées en faveur de l'affilié et de la participation bénéficiaire attribuée, en tenant compte des sommes consommées. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C.

§4. Mensuellement, l'Organisateur informe l'a.s.b.l. SEFOCAM de l'existence des nouveaux dossiers chômage avec complément d'entreprise dans son secteur. L'a.s.b.l. SEFOCAM rédige, le cas échéant, un courrier aux affiliés concernés mentionnant la possibilité de réclamer la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.

§5. Pour bénéficier du paiement de la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration **S2** dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après :

- une copie du C4-RCC (C4 – prépension temps plein) ou du C4DRS-RCC (C4 DRS – prépension temps plein) remis par l'employeur ;
- une copie recto/verso de la carte d'identité de l'affilié.

§6. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au fonds de financement. Si aussi la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai prescrit pour des raisons non liées à l'organisme de pension, l'Organisateur ou l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versée au fonds de financement.

Section 4 - Paiement en cas de décès

Article 11

§1. Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, la pension complémentaire sera égale aux réserves acquises de l'affilié à ce moment et sera

attribuée à son (ses) ayant(s) droit suivant l'ordre défini ci-dessous :

1. au profit de son/sa conjoint(e) à condition que les intéressés
 - ne soient pas divorcés (ou en instance de divorce) ;
 - ne soient pas judiciairement séparés de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).
2. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil) ;
3. à défaut, au profit d'une (d') autre(s) personne(s) physique(s) que l'affilié a désignée(s) à l'organisme de pension au moyen d'une lettre recommandée. Aussi bien pour l'organisme de pension que pour l'affilié, la lettre recommandée en question vaut comme preuve de la désignation. L'affilié peut en tout temps révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée. Si l'affilié devait se marier ou s'il souscrivait un contrat de cohabitation légale avec son/sa partenaire après cette désignation de sorte qu'il existe donc une personne comme décrit au point 1) ci-dessus, cette désignation est considérée comme définitivement révoquée ;
4. à défaut, au profit de son/ses enfants ou de leurs ayants droit, par subrogation, en parts égales ;
5. à défaut, au profit de ses parents, en parts égales ;
6. en cas de décès de l'un ou des deux parents, les frères et sœurs remplacent par subrogation le(s) parent(s) défunt(s) ;
7. à défaut, au profit de l' (des) autre(s) héritier(s) légal (légaux) et donc pas à la succession de l'affilié, à l'exception de l'État ;
8. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, l'avantage est versé au fonds de financement.

§2. Conformément à l'article 55 de la L.P.C., le droit de demander la pension complémentaire s'éteint après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au fonds de financement.

§3. Après avoir été informé de la date de décès, l'Organisateur adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant l'/les ayant(s) droit à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de la pension complémentaire.

§4. Pour recevoir une pension complémentaire, le veuf ou la veuve ou le partenaire cohabitant légal doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 A dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après :

- une copie de l'acte de décès de l'affilié ;
- une copie recto/verso de la carte d'identité de l'ayant droit.

§5. Pour recevoir une pension complémentaire, l'(les) ayant(s) droit – autre que le veuf, la veuve ou le partenaire cohabitant légal – doi(ven)t envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 B dûment et correctement complété et accompagné des annexes ci-après :

- une copie de l'acte de décès de l'affilié ;
- une copie recto/verso de la carte d'identité de l'ayant droit ;
- une copie de l'acte de notoriété ou de l'acte de succession établi par le notaire ou le Service Public Fédéral Finances certes complétée par la confirmation écrite du notaire qu'il n'y a pas d'héritiers ayant renoncé à la succession ;
- une attestation de compte bancaire bloqué (seulement si l'ayant droit est mineur).

§6. Chaque ayant droit est tenu de transmettre à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 B.

CHAPITRE VIII - MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 12

§1. Afin que l'organisme de pension puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire, il doit disposer des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.

§2. L'affilié ou l'ayant droit, recevra un acompte dans les 5 jours ouvrables après que l'organisme de pension a reçu les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement à aux articles 8 à 11 et aux articles 13 à 14, sur base des données salariales disponibles au moment de la demande.

§3. Le solde éventuel de la pension complémentaire sera payé dans le mois de septembre de l'année qui suit à la date à laquelle la demande a été effectuée.

CHAPITRE IX - FORME DE PAIEMENT

Article 13

L'affilié ou le cas échéant son/ses ayant(s) droit peu(ven)t choisir entre :

1. soit un paiement unique en capital ,
2. soit une conversion en rente viagère annuelle.

Article 14

§1. Une conversion n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente de départ ne dépasse pas 500 € bruts. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§2. Le droit à la conversion du capital en rente est repris dans le courrier que l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit reçoit(en)t en cas de prédécès par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. Sefocam, comme mentionné au Chapitre VII.

§3. Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à l'organisme de pension dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. L'(les) ayant(s) droit de l'avantage en cas de décès indiqueront, le cas échéant, leur choix pour un paiement en rente sur la demande de paiement de l'avantage, à défaut de quoi il(s) sera (seront) censé(s) avoir opté pour le paiement du capital unique.

CHAPITRE X - COMBINAISON D'ASSURANCE

Article 15

La couverture des deux risques, comme stipulé à l'article 6 ci-avant, est réalisée par la conclusion d'une assurance vie du type capital différé avec contre-assurance de la réserve, garantissant un capital vie qui échoit à la date d'échéance, d'une part, et un capital décès qui est payable immédiatement au décès de l'affilié, d'autre part. Le capital décès couvert par cette assurance correspond aux réserves acquises de l'affilié, constituées au moment du décès.

CHAPITRE XI - COTISATIONS

Article 16

§1. Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 6 ci-avant sont entièrement à charge de l'Organisateur. Cette cotisation nette s'élève par affilié actif à 2,01 pour cent de la rémunération annuelle brute de celui-ci.

§2. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§3. Au moins mensuellement, l'Organisateur versera la cotisation nette à l'organisme de pension.

§4. Les frais de gestion de 4,5 pour cent redevables en application de l'article 5, §3 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, seront payés par l'Organisateur en même temps que la cotisation redevable visée à l'article 16, §1.

§5. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette de 2,01 pour cent visée à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social conclu en Sous-commission paritaire de la carrosserie, sera atteinte auprès de l'Office National de la Sécurité Sociale en augmentant la Cotisation de pension de 0,18 pour cent et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le cotisation 825 Type '0' pour la Cotisation de pension globale de 2,38 pour cent.

CHAPITRE XII - RÉSERVES ACQUISES ET PRESTATIONS ACQUISES

Article 17

§1. Conformément à l'article 17 de la L.P.C., un affilié doit avoir été affilié pendant au moins une période interrompue ou non d'un an, au présent régime de pension, avant de pouvoir prétendre aux réserves et prestations acquises.

§2. Si ce délai minimum d'affiliation n'est pas atteint au moment de la sortie de l'affilié, le cas échéant, les mois d'affiliation aux régimes de pension sectoriels sociaux ci-après sont ajoutés, afin de déterminer si le délai minimal d'affiliation de 12 mois est respecté ou non.

Affiliations au :

- régime de pension sectoriel social de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire du commerce de métal (S.C.P. 149.04) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03).

§3. Au niveau de l'acquisition des réserves, la conséquence est la suivante :

- S'il est question d'un délai d'affiliation total d'au moins 12 mois, interrompus ou non, les droits latents que l'intéressé possède – c'est-à-dire les droits et les réserves qui correspondent à un délai d'affiliation de moins de 12 mois – dans le cadre des régimes de pension sectoriels respectifs sont quand même acquis à l'affilié. Cela a aussi pour conséquence qu'en cas de réaffiliation de l'affilié

à l'un des 5 régimes de pension sectoriels, il dispose déjà à ce moment des droits acquis, de sorte qu'il n'est plus nécessaire de répondre de nouveau à une période d'affiliation d'au moins 12 mois.

- S'il n'est pas question d'un délai d'affiliation total d'au moins 12 mois, interrompus ou non, les réserves formées à ce moment seront versées dans le fonds de financement. Si toutefois l'affilié devait ultérieurement à nouveau adhérer au présent régime de pension, la réserve constituée dans le chef de l'affilié au moment de la sortie, sera retirée du fonds de financement pour être de nouveau affectée à l'affilié concerné. Si l'affilié devait à nouveau sortir, cette procédure se répéterait si la durée totale de l'affiliation de l'intéressé ne dépasse pas 12 mois. L'affilié conserve le cas échéant ses droits latents dans le cadre des 5 régimes de pension sectoriels.

§4. Si au moment de sa sortie, l'affilié dispose de réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, l'Organisateur est alors tenu de régler les déficits à l'égard de la garantie de rendement minimum comme visé à l'art. 24 de la L.P.C.

CHAPITRE XIII - PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE

Article 18

§1. En cas de sortie d'un affilié, l'Organisateur, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, en informe l'organisme de pension de façon électronique. Cette communication se fera au minimum quatre fois par an.

§2. Au plus tard 30 jours après cette notification, l'organisme de pension, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à la personne sortante concernée le montant des réserves et prestations acquises, le maintien de la couverture décès et le type de couverture ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous.

§3. L'affilié concerné dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification de l'organisme de pension) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-dessous en matière d'utilisation de ses réserves de pension acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en exécution de l'article 24 de la L.P.C. :

1. transférer les réserves acquises à l'organisme de pension :

- soit du nouvel employeur avec lequel il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur ;
- soit du nouvel organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressortit l'employeur avec qui il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet Organisateur ;

2. transférer les réserves acquises à un organisme de pension qui répartit le bénéfice total entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves et limite les frais suivant les règles définies par le Roi ;

3. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et maintenir l'engagement de pension sans modification (bien entendu sans autre paiement de prime) avec maintien de la couverture décès

égale aux réserves acquises ;

4. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et poursuivre le paiement des primes par l'intermédiaire du nouvel employeur ;

- uniquement s'il a été affilié durant au moins 42 mois auprès d'un ou de plusieurs des régimes de pension sectoriels sociaux énumérés à l'article 18, §2 ;
- uniquement s'il n'existe aucun engagement de pension chez le nouvel employeur ;
- les primes versées ne peuvent excéder 1.500 € par an (montant non indexé).

Si l'affilié a choisi cette option, l'organisme de pension entrera par la présente en relation directe avec le nouvel employeur du travailleur ayant quitté le régime.

§4. Lorsque l'affilié laisse expirer le délai précité de 30 jours, il est censé avoir opté pour la possibilité visée à l'article 18, §3 3. A l'expiration de ce délai, l'affilié peut toutefois solliciter en tout temps le transfert de ses réserves à un organisme de pension tel que décrit à l'article 18, §3 1. 2. ou 4. ci-avant.

§5. L'organisme de pension veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit réalisé dans les 30 jours suivants. La réserve acquise à transférer du choix visé à l'article 18, §3 1. et 2. sera actualisée jusqu'à la date du transfert effectif, en tenant compte des bases d'inventaire déposées par l'organisme de pension auprès de l'Autorité des services et marchés financiers.

§6. Lorsqu'un ancien affilié qui a choisi l'une des options mentionnées sous article 18, §3 1. ou 2. se ré-affilie au plan sectoriel, il est considéré comme un nouvel affilié.

CHAPITRE XIV - FIN DU RÉGIME DE PENSION

Article 19

En cas de cessation du régime de pension ou de liquidation d'un employeur, les affiliés concernés qui étaient affiliés depuis au moins un an au présent régime de pension, reçoivent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

CHAPITRE XV - FONDS DE FINANCEMENT

Article 20

§1. L'Organisateur instaurera un fonds de financement. Le fonds de financement est géré par l'organisme de pension comme une réserve mathématique d'inventaire.

§2. Le fonds de financement est alimenté par les versements éventuels de l'Organisateur, ainsi que par des sommes devenant disponibles en exécution des articles 6, 8 §5, 9 §5, 10 §6, 11 §2 et 17.

§3. En cas de liquidation d'un employeur sans que cet employeur soit repris par un autre employeur au sens de l'article 2.6., l'argent du fonds qui concerne proportionnellement les obligations de cet employeur, ne sera ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. Il sera par contre réparti entre les affiliés de cet employeur proportionnellement à leur réserve mathématique, éventuellement complété jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

§4. En cas de cessation du présent plan de pension, l'argent du fonds ne sera ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. Il sera par contre réparti entre tous les affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises, éventuellement complété jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

CHAPITRE XVI - COMITÉ DE SURVEILLANCE

Article 21

§1. Conformément à l'article 41, §2 de la L.P.C., un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de pension, composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de pension a été instauré et pour moitié d'employeurs.

§2. Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de l'engagement de pension par l'organisme de pension et ce dernier lui fait parvenir annuellement le rapport de transparence avant de le mettre à la disposition de l'Organisateur.

§3. En outre, le comité de surveillance décide annuellement du pourcentage de participation bénéficiaire, réalisé dans le fonds à actifs dédiés, à verser à l'affilié.

CHAPITRE XVII - RAPPORT DE TRANSPARENCE

Article 22

§1. Sous le nom de "rapport de transparence" l'organisme de pension, ou tout autre tiers s'il est décidé par l'Organisateur de confier une partie de la gestion à un sous-traitant, rédigera un rapport annuel sur sa gestion de l'engagement de pension et – après consultation du comité de surveillance – le mettra à disposition de l'Organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple requête de leur part.

§2. Le rapport concerne les éléments suivants :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;

- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques sont garanties ;
- la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (à savoir la méthode verticale ou horizontale) ;
- le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum visée à l'art. 24 de la L.P.C.

CHAPITRE XVIII - INFORMATION ANNUELLE AUX AFFILIÉS : LA FICHE DE PENSION

Article 23

§1. Chaque année (novembre – décembre), l'organisme de pension enverra une fiche de pension à chaque affilié actif et chaque affilié dormant disposant de réserves acquises, à l'exclusion des rentiers et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 12, §2.

§2. Cette fiche de pension est établie conformément aux dispositions de l'article 26 de la L.P.C.

§3. La dernière fiche de pension disponible est aussi mise à la disposition de l'affilié en ligne et ceci dans un environnement protégé. La consultation est uniquement possible à travers un accès attribué au site Internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM : www.sefocam.be.

CHAPITRE XIX - DROIT DE MODIFICATION

Article 24

§1. Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. Il est dès lors indissociable de la convention collective de travail précitée.

§2. Par conséquent, ce règlement de pension ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée.

CHAPITRE XX - NON-PAIEMENT DES PRIMES

Article 25

§1. Toutes les primes qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de pension (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre l'organisme de pension et l'Organisateur, explicitant les services qui incombent à l'organisme de pension) devront être acquittées mensuellement par l'Organisateur. Elles constituent un tout pour l'ensemble des risques assurés et pour l'ensemble des affiliés.

§2. En cas de non-paiement des primes par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par l'organisme de pension au moyen d'une lettre recommandée.

§3. Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la prime impayée. Si, pour quelque raison que ce soit, cette mise en demeure n'était pas envoyée à l'Organisateur, chaque affilié serait informé du non-paiement au plus tard trois mois après l'échéance des primes.

§4. En cas de cessation de paiement des primes pour l'ensemble des contrats du présent régime de pension, ces contrats seront libérés conformément à l'article 2.20. Ils restent soumis à ce règlement de pension et continuent à participer aux bénéfices. La créance de l'organisme de pension pour non-paiement des cotisations par l'Organisateur, est prescrite trois ans après la date à laquelle les cotisations sont devenues exigibles.

§5. Les contrats pourront toutefois être rachetés afin de transférer leur valeur de rachat à un autre organisme de pension. Toutefois, cette décision doit être prise par convention collective de travail sectorielle. L'Organisateur informe les affiliés du changement d'organisme de pension et de l'éventuel transfert des réserves de pension que celui-ci entraîne, après en avoir informé l'Autorité des Services et Marchés Financiers (F.S.M.A.).

CHAPITRE XXI - LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Article 26

§1. Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§2. Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées qui sont nécessaires pour la protection des données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés de ces données personnelles.

§3. Pour ce qui concerne les données concernant la santé et les données "sensibles" au sens de la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée, les parties désignent les catégories de personnes qui peuvent traiter ces données, en décrivant avec précision l'aptitude des personnes qui traitent les données concernées. Les parties tiendront à la disposition de la Commission pour la Protection de la Vie Privée une liste des personnes ainsi désignées et veilleront à ce que ces personnes soient tenues de prendre en compte le caractère confidentiel des données concernées en vertu d'une disposition légale, statutaire ou contractuelle équivalente.

§4. Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article de sorte que soit exclu tout usage pour d'autres buts ou par d'autres personnes que celles qui sont compétentes pour traiter les données sensibles et les données concernant la santé. Vu que les infractions à la législation sur la protection de la vie privée peuvent aussi concerner des personnes qui ne sont pas parties prenantes dans cette convention mais qui peuvent invoquer la responsabilité d'une des parties, l'autre partie s'abstiendra de poursuivre la partie incriminée pour cause d'infraction à cette législation.

CHAPITRE XXII - DB2P

Article 27

§1. Le portail de la Sécurité Sociale offre aux entreprises, institutions et organisations différentes applications sécurisées par lesquelles elles peuvent s'acquitter de certaines obligations administratives de manière électronique. Pour pouvoir accéder aux services sécurisés, l'entité déclarante doit posséder un accès sécurisé.

§2. Les entités déclarantes associées au régime de pension complémentaire sectoriel social, particulièrement l'a.s.b.l. SEFOCAM, désignée par l'Organisateur et l'organisme de pension, possèdent un accès sécurisé afin de remplir leurs obligations de déclaration au niveau de l'application DB2P dans le réseau de la Sécurité Sociale d'une manière fiable, traçable et sécurisée. Au niveau de l'Organisateur et de l'a.s.b.l. SEFOCAM, les qualités suivantes ont été retenues :

- Entité : Fonds de sécurité d'existence pour la carrosserie
- Représentant légal de l'entité : Président du Fonds de sécurité d'existence pour la carrosserie
- Responsable Accès Entité : Directeur du Fonds de sécurité d'existence pour la carrosserie
- Gestionnaire Local pour la qualité de Gestionnaire pensions complémentaires : Coordinateur (ad interim) de l'a.s.b.l. SEFOCAM
- Les utilisateurs d'une application définie dans le cadre de la qualité concernée sont indiqués par le Gestionnaire Local
- Le rôle de Coordinateur de sécurité est repris par le Gestionnaire Local pour la qualité de Gestionnaire pensions complémentaires : Coordinateur (ad interim) de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

§3. L'Organisateur – actuellement connu comme organisateur sectoriel auprès de la F.S.M.A. – use de son droit de satisfaire lui-même aux obligations de déclaration du régime de pension et habilite le Gestionnaire Local pour la qualité de Gestionnaire pensions complémentaires à le faire. Ce Gestionnaire Local assure ainsi la déclaration du régime ainsi que la mise à jour des données. La déclaration du régime permet à l'organisme de pension de déclarer qu'il est impliqué dans la mise en œuvre de l'engagement conformément aux dispositions reprises dans la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que dans les conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. La mise à jour de la déclaration du régime doit se faire dans les 90 jours calendrier suivant la modification qui nécessite la mise à jour du régime.

§4. Toutes les autres déclarations relèvent de la responsabilité de l'organisme de pension et doivent être effectuées par celui-ci dans les délais légaux et conventionnels.

§5. L'organisme de pension octroie un mandat au Gestionnaire local pour la qualité de Gestionnaire pensions complémentaires afin de consulter les déclarations relatives aux modèles définis.

CHAPITRE XXIII - ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 28

§1. Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 28 mars 2014, est abrogé à partir du 1er janvier 2016. Le présent règlement de pension entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2. Le présent règlement de pension peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

ANNEXE 2
MODIFICATION ET COORDINATION DU RÉGIME DE PENSION
SECTORIEL SOCIAL

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 9 OCTOBRE 2015

RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ SECTORIELLE EN VERTU DE L'ARTICLE 8
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DÉCEMBRE 2016
MODIFIANT ET COORDONNANT LE RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL

TABLES DES MATIÈRES

CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Prestations assurées
7. Exécution des prestations assurées
8. Bases techniques
9. Cotisations
10. Fonds de solidarité
11. Comité de surveillance
12. Rapport de transparence
13. Informations destinées aux affiliés
14. Fiscalité
15. Droit de modification
16. Défaut de paiement des cotisations

17. La protection de la vie privée
18. DB2P
19. Obligations vis-à-vis de la Banque Nationale de Belgique
20. Plan de redressement
21. Entrée en vigueur

CHAPITRE I - OBJET

Article 1

§1. Le présent règlement de solidarité sectoriel est établi en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2. Ce règlement définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs qui relèvent de la Sous-commission paritaire précitée, des affiliés et de leurs ayants droit. Il fixe outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.

§3. Ce règlement de solidarité vise à adapter le règlement de solidarité annexé à la convention collective de travail du 9 octobre 2015 aux évolutions légales et réglementaires qui se sont produites depuis lors.

§4. Conformément à l'article 10, §1 de la L.P.C. (voir article 2.15 ci-après), l'engagement de solidarité vise également à faire bénéficier le régime de pension sectoriel du statut particulier défini à l'article 176², 4^obis du Code des taxes assimilées au timbre et à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité. Cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE II - DÉFINITIONS DES NOTIONS

Article 2

1. L'engagement de solidarité

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur (voir 2.2. ci-après) en faveur des affiliés (voir 2.7. ci-après) et/ou de leurs ayants droit. L'engagement de solidarité est à considérer comme une couverture complémentaire ou comme un risque accessoire vis-à-vis de l'engagement de pension.

2. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C. (voir 2.15. ci-après), le Fonds de sécurité d'existence a été désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel et du présent régime de solidarité par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie 149.02 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

3. Le comité de surveillance

Le comité créé au sein de l'organisme de solidarité (voir 2.9. ci-après), composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré, et pour moitié d'employeurs comme mentionné au point 2.5. ci-après.

4. Le rapport de transparence

Le rapport annuel rédigé par l'organisme de solidarité (voir 2.9 ci-après), relatif à sa gestion (partielle) concernant l'engagement de solidarité.

5. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

6. L'ouvrier

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.5., en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

7. L'affilié

L'ouvrier qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le plan de pension sectoriel et donc le présent engagement de solidarité, et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de solidarité. Dans la pratique il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

8. La sortie

Par "sortie", il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie. ;

- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;

- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

9. L'organisme de solidarité

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité. Ce rôle est assumé par la s.a. Belfius Assurances., abrégée s.a. Belins, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et portant la marque et la dénomination commerciale Sepia.

10. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

11. Le fonds de solidarité

Le fonds collectif instauré auprès de l'organisme de solidarité dans le cadre du présent engagement de solidarité, ainsi que les engagements de solidarité respectivement pris dans le cadre des régimes de pension sectoriels sociaux de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112), la Sous-commission paritaire du commerce de métal (S.C.P. 149.04), la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) et la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01). L'organisme de solidarité gère ce fonds de façon séparément de ses autres activités.

12. La date de recalcul

La date de recalcul ou date d'échéance du présent règlement de solidarité est fixée au 1er janvier.

13. La convention collective de travail du 20 décembre 2016

La convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel.

14. Le règlement de pension

Le règlement de pension établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

15. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003 et ses arrêtés royaux d'exécution. Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être conçues au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la loi précitée. Cette loi sera dénommée "L.P.C." dans la suite de ce règlement de solidarité.

16. L'arrêté de solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.263).

17. L'arrêté de financement

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.258).

18. La F.S.M.A.

L'Autorité des Services et Marchés Financiers.

19. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46/7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : www.sefocam.be.

20. L'a.s.b.l. SIGEDIS

SIGEDIS (données individuelles sociales) est une a.s.b.l. prestataire de services créée en vertu de l'article 12 de l'Arrêté Royal du 12 juin 2006.

L'a.s.b.l. a été fondée dans le contexte du Pacte de Générations et s'est vu attribuer différentes missions :

- Mission dans le cadre de la collecte et du contrôle des données multiseCTORIELLES de carrière.
- Mission légale dans le cadre du 2e pilier de pension.
- Mission relative à l'identification des travailleurs dans le cadre des déclarations O.N.S.S.
- Mission légale concernant l'archivage des documents de travail électroniques.

21. La Banque de données 2e pilier

La Banque de données "pensions complémentaires" (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire professionnelle.

Ses objectifs principaux sont de permettre :

- au fisc de mieux contrôler l'application de la règle des 80 pour cent et du plafond fiscal ;
- à l'Autorité des Services et Marchés Financiers (F.S.M.A.) de contrôler plus facilement la conformité des plans de pension par rapport aux règles sociales ;

- à l'O.N.S.S. et l'O.N.S.S.A.P.L. de contrôler la cotisation sociale spéciale de 8,86 pour cent et, le cas échéant, la cotisation sociale spéciale de 1,50 pour cent (appelée "cotisation Wijninckx") ;
- au gouvernement de disposer de statistiques fiables à propos du 2e pilier de pension ;
- à Sigedis d'envoyer la fiche de pension si un Organisateur ou un organisme de pension en fait la demande et de conclure à cette fin un contrat avec Sigedis, conformément à l'art. 26 de la L.P.C. ;
- aux affiliés de repérer d'éventuels droits de pension "dormants".

La banque de données implique des obligations tant pour l'Organisateur que pour les organismes de pension et de solidarité.

Comme cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel, chaque terme utilisé dans ce règlement, sans être repris dans la liste des définitions ci-avant, doit être interprété selon la même acception que celle donnée par la L.P.C. ou la liste des définitions reprise à l'article 2 du règlement de pension.

CHAPITRE III - AFFILIATION

Article 3

§1. Le règlement de solidarité s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.5., au ou après le 1er janvier 2004 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail ; à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social du 20 décembre 2016.

§2. Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de solidarité, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1er janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.5, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de solidarité. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employé visé à l'article 2.5 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1er janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

CHAPITRE IV - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 4

§1. L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2. La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de solidarité sera transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de solidarité. Le transfert s'effectue au moins une fois par mois.

§3. L'Organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires et ce, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

§4. L'organisme de solidarité n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de solidarité les informations suivantes lui ont été fournies – hormis les informations qui lui auront été communiquées dans le cadre du volet de pension :

- pour chaque affilié, le nombre de jours de chômage économique tel que défini à l'article 7 ci-après ;
- pour chaque affilié, le nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) tel que défini à l'article 8 ci-après ;
- toute autre information ad hoc demandée par l'organisme de solidarité.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§5. L'Organisateur a ouvert au profit des affiliés un "helpdesk" dont la coordination a été confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette a.s.b.l. ne transmettra des questions à l'organisme de solidarité que si elle ne peut y répondre elle-même. Exceptionnellement, lorsque cela peut accélérer et faciliter considérablement le processus, le helpdesk peut inviter l'affilié à prendre contact directement avec l'organisme de solidarité.

CHAPITRE V - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AFFILIÉ

Article 5

§1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du présent règlement de solidarité. Ces documents forment un tout.

§2. L'affilié autorise l'Organisateur à souscrire sur sa tête les assurances qu'il jugerait nécessaires.

§3. L'affilié autorise l'Organisateur à transmettre à l'organisme de solidarité, par le canal de l'a.s.b.l. SEFOCAM tous les renseignements et justificatifs nécessaires pour que l'organisme de solidarité puisse respecter sans délai ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) ayant(s) droit.

§4. L'affilié transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de solidarité par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) ayant(s) droit.

§5. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre des prestations de solidarité réglées par le présent règlement de solidarité.

CHAPITRE VI - PRESTATIONS ASSURÉES

Article 6

§1. Conformément à l'article 43, §1 de la L.P.C. et à l'arrêté de Solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but de garantir les prestations de solidarité suivantes.

§2. Les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8 ci-après ne s'exécutent qu'en fonction des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale que l'Organisateur obtient par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Toute déclaration individuelle faite par l'affilié ne saurait être prise en considération.

§3. Les affiliés n'ont droit à l'exécution effective des prestations de solidarité qu'à condition que l'organisme de solidarité ait reçu les cotisations en leur faveur pour le financement de cet engagement de solidarité.

Section 1 - Exonération du paiement de la prime durant les périodes de chômage économique

Article 7

§1. Durant les périodes de chômage temporaire de l'affilié, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code type 71 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire pendant les périodes précitées.

§2. Dans ce contexte, un forfait de 1,00 € par jour de chômage économique de l'affilié comme défini ci-dessus sera affecté à la réserve individuelle de pension de l'affilié en question.

§3. L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

Section 2 - Exonération du paiement de la prime durant les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail)

Article 8

§1. Durant les périodes d'indemnisation dans le cadre d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et dans le cadre d'une incapacité de travail temporaire pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle de l'affilié (code types 10, 50, 60 ou 61 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), auxquelles un affilié est confronté, l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire durant les périodes précitées.

§2. Dans ce contexte, un forfait de 1,00 € sera affecté à la réserve individuelle de pension de l'affilié, pour chaque jour où l'affilié en question s'est trouvé dans une période définie ci-dessus.

§3. L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

Section 3 - Paiement d'une rente en cas de décès

Article 9

§1. En cas de décès d'un affilié, l'organisme de solidarité octroie au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) dans le volet pension une indemnité sous forme de rente, à condition :

- que des cotisations aient été versées pour l'affilié durant l'année d'assurance où se situe le décès comme défini à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 ;
- que le décès de l'affilié se situe dans les 365 jours suivant la date du début de la période indemnisée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

§2. Le capital constitutif de cette rente est de 2.000,00 € brut (participation bénéficiaire comprise) et sera affecté à la constitution d'une rente viagère non indexée sur la tête du ou des bénéficiaire(s).

§3. Toutefois, si la rente annuelle – après déduction des charges fiscales et parafiscales légales – est inférieure à 300 €, le capital net constitutif sera versé. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

CHAPITRE VII - EXÉCUTION DES PRESTATIONS ASSURÉES

Section 1 - Prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8

Article 10

§1. Les prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8 du règlement de solidarité seront imputées après chaque décharge vers l'organisme de solidarité aux contrats individuels qui sont gérés au sein de cette organisme.

§2. Les prestations de solidarité seront capitalisées en tenant compte du taux d'intérêt contractuel qui, pour les prestations de solidarité telles que décrites aux articles 7 et 8 du règlement de solidarité à partir du 1er janvier 2017, s'élève à 0,75 %, en partant du principe que toutes les prestations de solidarité de la période considérée seraient imputées au 1er juillet relatif à l'année d'exercice.

Article 11

Si, au cours de l'année écoulée, un affilié s'est trouvé dans une des situations visées à l'article 7 ou 8 et s'il ou si son (ses) ayant(s) droit a (ont) touché l'acompte sur la pension complémentaire dans la même année, les prestations de solidarité visées à l'article 7 ou 8, et auxquelles l'intéressé peut prétendre, seront imputées sur le solde qui lui sera attribué dans le cadre de son volet de pension.

Section 2 - Prestation de solidarité telle que définie à l'article 9

Article 12

§1. Pour pouvoir verser la prestation de solidarité comme indiqué à l'article 9 ci-dessus, il faut que le ou les bénéficiaires suive(nt) la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le volet de pension

§. A la rigueur, l'Organisateur réclame, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, une attestation d'emploi auprès de l'employeur de l'affilié, tel que visé à l'article 2.5. du présent règlement de solidarité. Il doit ressortir de cette attestation que la prestation décrite à l'article 9 est assurée.

CHAPITRE VIII - BASES TECHNIQUES

Article 13

§1. Pour garantir les prestations de solidarité définies à l'article 7 et 8, l'Organisateur souscrit un contrat d'assurance auprès de l'organisme de solidarité qui prend, en l'occurrence, un engagement de résultat.

§2. L'engagement de solidarité est financé conformément aux règles tarifaires utilisées par l'organisme de solidarité pour les risques concernés en tenant compte des obligations prévues par l'Arrêté de Financement.

Article 14

Pour garantir les prestations de solidarité définies à :

- l'article 7 et 8, une assurance temporaire d'un an est chaque fois souscrite sur la tête de chaque affilié ;
- l'article 9, une assurance temporaire de décès est souscrite par laquelle l'organisme de solidarité assure sur la tête de chaque affilié un capital constitutif pour financer le paiement d'une rente en cas de décès prématuré de l'affilié.

CHAPITRE IX – COTISATIONS

Article 15

§1. Toutes les dépenses requises pour assurer les prestations de solidarité visées aux articles 7, 8 et 9 sont entièrement à charge de l'Organisateur.

§2. Cette cotisation nette s'élève à 0,09 pour cent du salaire annuel de chaque affilié. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5, §5 de la convention collective de travail du 9 octobre 2015 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§3. L'Organisateur versera tous les mois l'ensemble des cotisations à l'organisme de solidarité.

CHAPITRE X - FONDS DE SOLIDARITÉ

Article 16

§1. Au sein de l'organisme de solidarité, un fonds de solidarité est créé, dénommé le Fonds de solidarité SEFOCAM.

§2. Les cotisations pour l'engagement de solidarité ainsi que les cotisations versées par les Organismes respectifs des engagements de solidarité dans le cadre des régimes de pension sectoriels de la Commission paritaire des entreprises de garage (C.P. 112), la Sous-commission paritaire pour le commerce de métal (S.C.P. 149.04), la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) et la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01), seront versées dans ce fonds de solidarité.

§3. Le fonds de solidarité est géré par l'organisme de solidarité en dehors de ses autres activités comme une réserve mathématique d'inventaire.

§4. L'organisme de solidarité s'engage, en plus des bases tarifaires, à répartir et à attribuer intégralement, sous forme de participation bénéficiaire, le bénéfice réalisé provenant des assurances et des placements dans certains actifs désignés à cette fin. Ces actifs sont séparés des autres actifs de l'organisme de solidarité et constituent un fonds à actifs dédiés. Toutefois, l'octroi du rendement

du fonds est subordonné à la condition que les opérations du fonds soient rentables.

§5. Il est tenu un inventaire de la composition du fonds comportant tous les éléments du patrimoine du fonds. Cet inventaire est établi chaque jour où a lieu une modification de la composition du fonds. De plus, le règlement de participation bénéficiaire ci-après a été élaboré.

Règlement de participation bénéficiaire du fonds cantonné " Sefocam–Solidarité ":

Les cotisations sont investies dans un fonds à actifs dédiés "Sefocam-Solidarité", composé principalement d'actifs financiers provenant de la zone EURO.

Suivant les résultats de ce fonds à actifs dédiés, l'organisme de solidarité répartira chaque année intégralement les bénéfices éventuels. En dehors du régime de pension, il n'existe pas de réserves acquises individuelles dans le régime de solidarité. Un éventuel résultat positif au cours d'un exercice bien précis ne peut par conséquent être attribué aux contrats individuels. L'obligation de répartition intégrale des bénéfices implique donc, dans le cadre du régime de solidarité, que le résultat reste intégralement dans le régime de solidarité et soit consacré au financement de ses obligations.

Cette participation aux bénéfices n'est octroyée que si les opérations du fonds sont rentables.

Afin de lisser les performances financières réalisées par le fonds à actifs dédiés, une quotité des revenus exceptionnels (voir plus loin) pourra alimenter chaque année une réserve à laquelle l'Organisateur peut prétendre l'année suivante. Une part des revenus exceptionnels pourra donc être reportée d'année en année. Les revenus exceptionnels sont constitués des plus-values et des moins-values réalisées sur obligations et actions, des éventuels ajustements monétaires sur actifs productifs d'intérêts, ainsi que des réductions de valeur ou reprises de réductions de valeur.

La politique d'investissement du fonds à actifs dédiés a pour but de garantir la sécurité, le rendement et la liquidité des investissements. On tient compte dans ce cadre d'une diversification efficace et d'une dispersion des investissements.

§6. L'organisme de solidarité établit un rapport financier annuel permettant de vérifier si la part des bénéfices attribués aux contrats et si les placements effectués sont conformes aux dispositions du règlement de participation bénéficiaire. Ce rapport est tenu à la disposition du comité de surveillance.

§7. Le fonds de solidarité ne peut être débité que pour payer les primes d'assurances couvrant les risques en question et les frais liés à ces engagements de solidarité.

§8. En cas de liquidation d'un employeur, les sommes du fonds de solidarité proportionnelles aux obligations de cet employeur ne seront restituées à l'Organisateur ni en tout ni en partie. Elles seront par contre affectées au financement des prestations de solidarité en faveur des autres affiliés.

§9. En cas de cessation de cet engagement de solidarité, l'argent encore présent dans le fonds de solidarité après règlement des sinistres en cours ne sera pas reversé à l'Organisateur. Cet argent sera par contre transféré vers le fonds de financement conservé par l'Organisateur dans le cadre du régime de pension.

§10. En cas de cessation du régime de pension sectoriel, les sommes du fonds ne seront restituées ni en tout ni en partie à l'Organisateur mais seront partagées entre tous ceux qui, au moment même où il y est mis un terme, sont affiliés depuis au moins un an ; ce partage serait proportionnel à la réserve acquise par chacun d'entre eux dans le cadre du régime de pension, majorée le cas échéant jusqu'à ce que les sommes minimales, garanties en application de l'article 24 de la L.P.C., soient atteintes.

§11. Aucune indemnité et aucune perte de participation bénéficiaire ne seront ni imputées aux affiliés, ni déduites des réserves acquises au moment du transfert.

CHAPITRE XI - COMITÉ DE SURVEILLANCE

Article 17

§1. Un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de solidarité, composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré, et pour moitié d'employeurs.

§2. Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de l'engagement de solidarité par l'organisme de solidarité qui prendra soin de consulter d'abord ce comité à propos de :

- la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire.

CHAPITRE XII - RAPPORT DE TRANSPARENCE

Article 18

§1. Sous le nom "rapport de transparence", l'organisme de solidarité rédigera un rapport annuel relatif à sa gestion (partielle) de l'engagement de solidarité et – après consultation du comité de surveillance – le mettra à disposition de l'Organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple requête de leur part.

§2. Le rapport abordera les aspects suivants :

- le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;

- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques de la tarification sont garanties.

CHAPITRE XIII - INFORMATIONS DESTINÉES AUX AFFILIÉS

Article 19

§1. L'organisme de solidarité avisera les affiliés, au moins une fois par an, des prestations de solidarité auxquelles ils avaient droit pour l'année d'assurance considérée.

§2. Ces données figurent sur la fiche de pension que l'organisme de pension (qui est aussi l'organisme de solidarité) est tenu de fournir chaque année aux affiliés, en vertu de l'article 24 du règlement de pension.

§3. Les informations suivantes seront donc incorporées dans la fiche de pension en ce qui concerne les prestations de solidarité :

1. La somme du nombre de jours assimilés retenus en cas de chômage temporaire pour cause économique et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) ;
2. Le montant forfaitaire attribué par jour assimilé, soit 1,00 € ;
3. Le montant net attribué avant capitalisation du volet de solidarité au volet de pension au cours de l'année de référence, soit le total des jours assimilés retenus multiplié par le montant forfaitaire de 1,00 €.

§4. La dernière fiche de pension disponible – qui reprend également les prestations de solidarité – est mise à la disposition de l'affilié en ligne et ceci dans un environnement sécurisé. Cette consultation ne peut être effectuée qu'après avoir reçu un login sur le site web de l'a.s.b.l. SEFOCAM : www.sefocam.be.

§5. L'organisme de solidarité tiendra le texte du règlement de solidarité à la disposition des affiliés qui pourront l'obtenir sur simple demande.

CHAPITRE XIV - FISCALITÉ

Article 20

L'organisme de solidarité gère ledit engagement de solidarité de façon différenciée de sorte que, pour chaque affilié ou son/ses ayant(s) droit, l'application du régime spécifique en matière d'impôt sur les revenus et de taxes assimilées au timbre est garantie tant en ce qui concerne le traitement des cotisations que des prestations.

CHAPITRE XV - DROIT DE MODIFICATION

Article 21

§1. Cet engagement de solidarité est souscrit en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et est donc indissociable de cette dernière.

§2. En conséquence, si et dans la mesure où la convention collective de travail était modifiée ou supprimée, l'engagement de solidarité le serait aussi.

§3. Le cas échéant, l'Organisateur avisera les affiliés ainsi que la F.S.M.A. du changement d'organisme de solidarité.

CHAPITRE XVI - DÉFAUT DE PAIEMENT DES COTISATIONS

Article 22

§1. Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de solidarité (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre l'organisme de solidarité et l'Organisateur, explicitant les services qui incombent à l'organisme de solidarité) devront être acquittées par l'Organisateur aux échéances fixées. Elles constituent un tout pour l'ensemble des risques assurés et pour l'ensemble des affiliés.

§2. En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par l'organisme de solidarité au moyen d'un pli recommandé.

§3. Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si cette mise en demeure n'était pas expédiée pour quelque raison que ce soit, chaque affilié serait avisé du défaut de paiement des cotisations, au plus tard trois mois après leur échéance.

§4. Si le paiement des cotisations s'arrête pour l'ensemble des contrats du régime de pension sectoriel, les affiliés seront privés de leur droit aux prestations de solidarité. En pareil cas s'appliqueront les modalités du dernier alinéa de l'article 16 du présent règlement de solidarité.

CHAPITRE XVII - LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Article 23

§1. Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§2. Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés, de ces données personnelles.

§3. Pour ce qui concerne les données médicales et celles "sensibles" au sens de la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée, les parties désignent les catégories de personnes qui peuvent traiter ces données, en précisant rigoureusement la qualité de celles-ci par rapport aux données à traiter. Les parties tiendront la liste de ces personnes à la disposition de la Commission pour la Protection de la Vie Privée et veilleront à ce que ces personnes soient tenues de respecter la confidentialité de ces données par une disposition légale, statutaire ou contractuelle équivalente.

§4. Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article afin d'exclure tout usage à des fins autres ou par des personnes autres que celles qui sont compétentes pour traiter les données sensibles ou se rapportant à la santé. Vu que les infractions à la législation sur la protection de la vie privée peuvent aussi concerner des personnes qui ne sont pas parties prenantes dans cette convention mais qui peuvent invoquer la responsabilité d'une des parties, l'autre partie s'abstiendra de poursuivre la partie incriminée pour cause d'infraction à cette législation.

CHAPITRE XVIII - DB2P

Article 24

§1. Le portail de la Sécurité Sociale offre aux entreprises, institutions et organisations différentes applications sécurisées par lesquelles elles peuvent s'acquitter de certaines obligations de manière électronique. Pour accéder aux services sécurisés, l'entité déclarante doit disposer d'un accès sécurisé.

§2. Les entités déclarantes au régime de pension sectoriel social, particulièrement l'a.s.b.l. SEFOCAM, désignée par l'Organisateur et l'organisme de solidarité, possèdent un accès sécurisé afin de remplir leurs obligations de déclaration au niveau de l'application DB2P dans le réseau de la Sécurité Sociale de manière fiable, traçable et sécurisée. Au niveau de l'Organisateur et de l'a.s.b.l. SEFOCAM, les qualités suivantes ont été retenues :

- Entité : Fonds de sécurité d'existence pour la carrosserie
- Représentant légal de l'entité : Président du Fonds de sécurité d'existence pour la carrosserie
- Responsable Accès Entité : Directeur du Fonds de sécurité d'existence pour la carrosserie
- Gestionnaire Local pour la qualité de Gestionnaire pensions complémentaires : Coordinateur (ad interim) de l'a.s.b.l. SEFOCAM.
- Les utilisateurs d'une application définie dans la qualité concernée sont indiqués par le Gestionnaire Local
- Le rôle de Coordinateur de sécurité est repris par le Gestionnaire Local pour la qualité de Gestionnaire pensions complémentaires : Coordinateur (ad interim) de l'a.s.b.l. SEFOCAM

§3. L'Organisateur – actuellement connu comme organisateur sectoriel auprès de la F.S.M.A. – use de son droit de satisfaire lui-même aux obligations de déclaration du régime de solidarité et habilite le Gestionnaire Local pour la qualité de Gestionnaire pensions complémentaires à le faire. Ce Gestionnaire Local assure ainsi la déclaration du régime ainsi que la mise à jour des données. La déclaration du régime permet à l'organisme de solidarité de déclarer qu'il est impliqué dans la mise en œuvre des engagements conformément aux dispositions reprises dans la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que dans les conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. La mise à jour de la déclaration du régime doit se faire dans les 90 jours calendrier suivant la modification qui nécessite la mise à jour du régime.

§4. Toutes les autres déclarations relèvent de la responsabilité de l'organisme de solidarité et doivent être effectuées par celui-ci dans les délais légaux et conventionnels.

§5. L'organisme de solidarité octroie un mandat au Gestionnaire Local pour la qualité de Gestionnaire pensions complémentaires afin de consulter les déclarations relatives aux modèles définis.

CHAPITRE XIX - OBLIGATIONS VIS-À-VIS DE LA BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE

Article 25

§1. L'organisme de solidarité établit en fin d'année un compte de résultats et le bilan de l'actif et du passif du fonds de solidarité et transmet ces documents à la Banque Nationale de Belgique dans le mois qui suit leur approbation.

§2. Les actifs du fonds de solidarité doivent être investis et évalués conformément aux règles applicables aux institutions de prévoyance, en exécution de la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance et de réassurance. Un relevé détaillé de ces valeurs devra accompagner le bilan (visé au premier alinéa) qui sera transmis à la Banque Nationale de Belgique.

§3. L'organisme de solidarité désignera un actuaire remplissant les conditions de l'A.R. du 22 novembre 1994 portant exécution de l'article 40bis de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances, qui définit les conditions à remplir par les actuaires.

§4. L'actuaire désigné émettra chaque année un avis à propos du financement, du compte de résultats et du bilan visé au premier alinéa. Dans cet avis, il donnera aussi son appréciation à propos des suppléments. Cet avis sera adressé au comité de surveillance.

CHAPITRE XX - PLAN DE REDRESSEMENT

Article 26

§1. En cas de déficit, l'Organisateur devra soumettre à la F.S.M.A. un plan détaillé des mesures qu'il compte prendre pour rétablir l'équilibre ; ces mesures peuvent se traduire par un versement supplémentaire ou par une réduction des prestations.

§2. Ce plan de redressement est à transmettre à la F.S.M.A. dans les délais qu'elle a fixés.

§3. Si l'actuaire désigné indique dans son avis l'année suivante que ce plan de redressement n'a pas permis de rééquilibrer les finances du fonds de solidarité, l'Organisateur proposera un nouveau plan de redressement qu'il devra transmettre également à la F.S.M.A. dans les délais qu'elle a fixés.

§4. Si l'actuaire désigné indique dans son avis l'année suivante que ce nouveau plan de redressement n'a pas non plus permis de rééquilibrer les finances du fonds de solidarité, l'Organisateur demandera à la F.S.M.A. d'imposer un plan de redressement.

§5. Toute liquidation éventuelle du fonds de solidarité se fera selon les modalités du dernier alinéa de l'article 16 de ce règlement de solidarité.

CHAPITRE XXI - ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 27

§1. Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 9 octobre 2015 est abrogé à partir du 1er janvier 2017. Le présent règlement de solidarité prend effet au 1er janvier 2017 pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2. Le présent règlement de solidarité peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel.

700 PROGRAMMATION SOCIALE

700 Accord National 2017-2018



C.C.T. : 27/06/2017

A.R. : 11/01/2018

M.B. : 31/01/2018

Dépôt : 04/07/2017

Date d'enregistrement : 26/07/2017

Numéro d'enregistrement : 140574/CO/149.2

Publication de l'enregistrement au M.B. : 23/08/2017

1. Contenu :

1. Champ d'application
2. Cadre
3. Garantie de revenu
 - 3.1. Augmentation des salaires
 - 3.2. Enveloppe d'entreprise
 - 3.3. Fonds social
 - 3.4. Prime de fin d'année
4. Formation
 - 4.1. Plans de formation d'entreprise.
 - 4.2. Groupe de travail "formation"
 - 4.3. Initiatives pour favoriser "l'entrée"
5. Travail faisable
6. Temps de travail et flexibilité
 - 6.1. Mesure visant la promotion de l'emploi
 - 6.2. Flexibilité
 - 6.3. Epargne carrière
7. Statut unique du travailleur
 - 7.1. Mesures augmentant l'employabilité
 - 7.2. Inventaire des conditions de travail et de salaire
8. Planification de la carrière
 - 8.1. Crédit-temps et diminution de la carrière
 - 8.2. Régime de chômage avec complément d'entreprise
9. Participation et concertation
 - 9.1. Représentation des travailleurs
 - 9.2. Formation syndicale
10. Adaptations techniques
 - 10.1. Congé de carrière et d'ancienneté des travailleurs à temps partiel
 - 10.2. Congé de naissance
 - 10.3. Groupe de travail
11. Paix sociale et durée de l'accord
 - 11.1. Paix sociale
 - 11.2. Durée

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de 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 – CADRE

Article 2 – Objet

La présente convention collective de travail est conclue en tenant compte de la convention collective de travail interprofessionnelle n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

Article 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.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

CHAPITRE III – GARANTIE DE REVENU

Article 4 – Augmentation des salaires

§1. Le 1er juillet 2017, tous les salaires horaires minimums sectoriels sont augmentés de 1,1 p.c.

§2. Le 1er juillet 2017, tous les salaires bruts effectifs sont augmentés de 1,1 p.c., sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

§3. 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

2017, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 1,1 p.c. au 1er juillet 2017.

Article 5 – Enveloppe d'entreprise

§1. Les entreprises peuvent au 1er juillet 2017 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1 p.c. 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'équipes, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales).

§2. Dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée, la procédure de négociation concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes :

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 le principe de 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 de négocier ou non 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, celle-ci devra déboucher, au plus tard le 30 septembre 2017, sur la conclusion d'une convention collective de travail.

§3. La même procédure sera suivie dans les entreprises sans délégation syndicale. S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, la convention collective de travail doit être signée entre l'employeur et toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire.

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 9 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 130563/CO/149.02 et rendue obligatoire le 15 juillet 2016 (Moniteur belge du 14 septembre 2016), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017, et ce pour une durée indéterminée.

Article 6 – Fonds de sécurité d'existence (FSE)

§1. Les travailleurs âgés qui dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, diminueront leur durée de travail à mi-temps ou d'1/5e temps dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière, au cours de la période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2019 ouvrent le droit à une indemnité complémentaire versée par le FSE.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans ou à partir de 55 ans, dans les conditions de la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

Le montant de cette indemnité est fixé :

- à 29,92 € par mois pour une diminution d'1/5e temps ;
- à 74,81 € par mois pour une diminution d'un mi-temps.

§2. A partir du 1er janvier 2018, toutes les indemnités complémentaires seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1er février 2016 et au 1er février 2017 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Par le biais de ce calcul, à savoir 0,27 p.c. le 1er février 2016 et 1,38 p.c. le 1er février 2017, les indemnités complémentaires sont indexées de 1,65 p.c.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées à partir du 1er janvier 2018 comme suit :

- indemnité complémentaire chômage temporaire : 11,18 € par allocation de chômage et 5,59 € par demi-allocation de chômage ;
- indemnité complémentaire chômage complet : 6,28 € par allocation de chômage et 3,14 € par demi-allocation de chômage ;
- indemnité complémentaire de chômage complet pour chômeurs âgés : 6,28 € par allocation de chômage et 3,14 € par demi-allocation de chômage ;
- indemnité complémentaire incapacité de travail : 2,34 € par allocation INAMI et 1,17 € par demi-allocation INAMI ;
- indemnité complémentaire incapacité de travail pour malades âgés : 6,28 € par allocation INAMI et 3,14 € par demi-allocation INAMI ;
- indemnité complémentaire fermeture : 304,16 € + 15,34 €/an avec un maximum de 1.003,26 € ;
- indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : 76,04 €/mois ;
- indemnité complémentaire pour emploi fin carrière : 30,41 €/mois pour une diminution d'1/5e temps et 76,04 €/mois pour une diminution d'1/2.

Remarque

La convention collective de travail du 13 septembre 2016 relative à la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 135636/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 31 janvier 2017 (Moniteur belge du 14 février 2017), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée.

Article 7 – Prime de fin d'année

Pour toute fin du contrat de travail intervenant à partir du 1er juillet 2017, le travailleur a droit à une prime de fin d'année établie au prorata des prestations fournies au cours de la période de référence.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le droit au prorata n'existe pas en cas de licenciement pour motif grave ou de démission du travailleur qui compte moins de 3 ans d'ancienneté.

Remarque

La convention collective de travail du 28 mars 2014, relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 121743/CO/149.02 et rendue obligatoire le 8 janvier 2015 (Moniteur belge du 6 février 2015), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV – FORMATION

Article 8 – Plans de formation d'entreprise

Afin de garantir une concertation de qualité sur les plans de formation d'entreprise, les discussions au niveau d'entreprise, telles qu'elles définies à l'article 9 de la convention collective de travail du 16 novembre 2015 relative à la formation, doivent être entamées avant le 15 novembre de l'année calendrier précédente.

Article 9 – Groupe de travail "formation"

Les partenaires sociaux s'engagent à discuter de la formation avant le 31 octobre 2017 dans un groupe de travail avec EDUCAM.

Ce groupe de travail traitera entre autres les thèmes suivants : la trajectoire de croissance, des critères de formation, force exécutoire CV formation, nouvelles formes d'enseignement et besoins de formation (parrainage, HEV, ...), simplification des plans de formation, incitants pour des certains groupes cibles et formations pour les métiers en pénurie, possibilité pour des employeurs occupant du personnel de participer à la formation, mesures d'accompagnement par EDUCAM, ...

Suite à ces discussions, une convention collective de travail sera conclue pour le 30 novembre 2017.

Article 10 – Initiatives pour favoriser "l'entrée"

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.

Ainsi, les partenaires sociaux se mettent d'accord pour élaborer des initiatives concrètes pour favoriser "l'entrée" pour le 31 décembre 2017, pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2018.

Remarque

La convention collective de travail relative à la formation du 16 novembre 2015, enregistrée sous le numéro 131221/CO/149.02 et rendue obligatoire le 6 novembre 2016 (Moniteur belge du 22 décembre 2016) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE V – TRAVAIL FAISABLE

Article 11 – Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable.

Dans cette perspective un groupe de travail "travail faisable" est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres des thèmes suivants : initiatives pour assurer l'emploi des travailleurs âgés et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, avis sur la carrière professionnelle et la formation, travail adapté ou autre fonction, analyse des absences au travail, ...

CHAPITRE VI – TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Article 12 - 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.

Article 13 - Flexibilité

La convention collective de travail sectorielle flexibilité correspondra jusqu'au 30 juin 2019 au régime légal de l'article 20bis, §1er de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 130566/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 21 juillet 2016 (Moniteur belge du 19 septembre 2016), sera adaptée en ce sens et prolongée, à partir du 1er juillet 2017 et jusqu'au 30 juin 2019 inclus.

Article 14 - Heures supplémentaires volontaires

§1. Moyennant une convention collective de travail d'entreprise conclue avant le 30 juin 2019 avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale (ou à défaut, avec toutes les organisations syndicales représentées dans la commission paritaire), le montant des

heures supplémentaires volontaires peut être porté de 100 heures à maximum 130 heures par année calendrier pour une période allant maximum jusqu'au 31 décembre 2019.

§2. La convention collective de travail d'entreprise conclue en application du §1er est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la commission paritaire.

§3. La possibilité de porter les heures supplémentaires volontaires au niveau de l'entreprise fera l'objet d'une évaluation au niveau sectoriel pour le 30 juin 2018.

Article 15 – Epargne carrière

Les partenaires sociaux conviennent de suivre attentivement la discussion interprofessionnelle sur l'épargne-carrière.

CHAPITRE VII – STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR

Article 16 - Mesures augmentant l'employabilité

Compte tenu avec l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, les parties s'engagent à élaborer des mesures augmentant l'employabilité dans un groupe de travail pour le 31 décembre 2018.

Article 17 - Inventaire des conditions de travail et de salaire

§1. Les parties s'engagent à poursuivre les travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Elles recommandent de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

§2. Dans le cadre de la refonte possible du paysage paritaire, une étude comparée sera faite entre les conditions de travail et de salaire de la Souscommission paritaire pour la carrosserie et celles des (sous-)commissions paritaires 112, 149.01, 149.03 et 149.04.

CHAPITRE VIII – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Article 18 – Crédit-temps et diminution de la carrière

§1. Pour la période du 1er juillet 2017 jusqu'au 30 juin 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 convention collective de travail du 9 octobre 2015, peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, pour le crédit-temps avec motif soins, conformément à l'article 4, §1er, a), b) et c) de la convention collective de travail 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 convention collective de travail.

§2. En exécution de la convention collective de travail n° 127 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5e temps 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 2017-2018.

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au crédit-temps et à la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 131263/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 13 février 2017 (Moniteur belge du 3 mars 2017) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017.

Article 19 – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

§1. RCC à 58 ans (ou 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° 124 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 années et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n° 125 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§2. RCC à 58 ans (ou 59 ans) après 35 ans de carrière dans un 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° 122 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n° 122 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§3. RCC à 58 ans (ou 59 ans) après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, §1er 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° 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin peuvent justifier d'un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant

minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n° 121 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§4. RCC à 58 ans (ou 59 ans) après 33 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, §1er 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° 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n° 121 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§5. 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 1er janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

§6. Indemnité complémentaire

Le paiement des indemnités complémentaires et des cotisations patronales pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, tels que repris aux §§1er à 4 du présent article, est entièrement pris en charge par le fonds de sécurité d'existence.

Le paiement de l'indemnité complémentaire pour le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans après 40 ans de carrière est entièrement pris en charge par le fonds de sécurité d'existence.

Remarque

La convention collective de travail du 13 septembre 2016 relative à la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 135636/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 31 janvier 2017 (Moniteur belge du 14 février 2017) sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2017, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IX – PARTICIPATION ET CONCERTATION

Article 20 – Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 16 de l'accord national 2015-2016 (130424/CO/149.02) sont prorogées pour la durée de l'accord national 2017-2018.

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 sous-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 nonrespect 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.

Article 21 – Formation syndicale

Le délai dans lequel les organisations les plus représentatives doivent introduire chez l'employeur leur demande d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale sera diminué de 3 à 2 semaines.

Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la formation syndicale, enregistrée sous le numéro 104913/CO/149.02, rendue obligatoire par arrêté royal du 1er décembre 2011 (Moniteur belge du 17 janvier 2012), sera adaptée en ce sens, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE X – ADAPTATIONS TECHNIQUES

Article 22 – Congé de carrière et d'ancienneté des travailleurs à temps partiel

A partir du 1er janvier 2018, des travailleurs à temps partiel ne peuvent exercer leur droit aux congés de carrière et d'ancienneté que proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

Commentaire :

Dans l'intervalle, les dispositions applicables dans les entreprises et qui concordent avec les accords sectoriels restent d'application.

Remarque

La convention collective de travail du 28 septembre 2011 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 106626/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2013 (Moniteur belge du 8 mai 2013) et la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 130564/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté

royal du 15 juillet 2016 (Moniteur belge du 23 septembre 2016), seront adaptées en ce sens à partir du 1er janvier 2018, et ce pour une durée indéterminée.

Article 23 – Congé de naissance

Conformément à l'article 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978, modifiée par la loi du 13 avril 2011 (Moniteur belge du 10 mai 2011) la notion "congé de paternité" sera remplacée par "congé de naissance" dans toutes les conventions collectives de travail.

Remarque

La convention collective de travail du 28 mars 2014 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 121743/CO/149.02 et rendue obligatoire le 8 janvier 2015 (Moniteur belge du 6 février 2015), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée.

Article 24 – Groupe de travail

Un groupe de travail examinera quelles autres adaptations/actualisations techniques sont nécessaires dans les conventions collectives de travail sectorielles.

CHAPITRE XI - PAIX SOCIALE ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 25 – 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.

Article 26 – Durée

§1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, sauf précision contraire.

§2. Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et aux organisations signataires.

§3. 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 Sous-commission paritaire pour la carrosserie et aux organisations signataires.

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 27 JUIN 2017 CONCLUE AU SEIN DE LA SOUS-COMMISSION
PARITAIRE POUR LA CARROSSERIE, RELATIVE
À L'ACCORD NATIONAL 2017-2018
PRIMES DE LA RÉGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie 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 difficultés ou en restructuration.

800

ANNEXES

810 Salaires minima

820a Frais de déplacement - transports en commun

820b Frais de déplacement - moyens de transport privé



810 SALAIRES MINIMA

1er février 2012 : indexation de +3,27 %

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	11,44 €	11,33 €	11,19 €	10,97 €
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	12,01 €	11,90 €	11,75 €	11,52 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	12,76 €	12,63 €	12,48 €	12,23 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	13,33 €	13,20 €	13,04 €	12,78 €
C. Ouvrier qualifié 2e classe	122,5	14,01 €	13,88 €	13,71 €	13,44 €
D. Ouvrier qualifié 1ère classe	130	14,87 €	14,73 €	14,55 €	14,26 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	16,02 €	15,86 €	15,67 €	15,36 €

*40h./sem., 39h./sem. et 38,5h./sem. uniquement possible moyennant des jours de compensation.

1er février 2013 : +2,08 % indexation

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	11,68 €	11,57 €	11,42 €	11,20 €
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	12,26 €	12,15 €	11,99 €	11,76 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	13,02 €	12,90 €	12,73 €	12,49 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	13,61 €	13,48 €	13,30 €	13,05 €
C. Ouvrier qualifié 2e classe	122,5	14,31 €	14,17 €	13,99 €	13,72 €
D. Ouvrier qualifié 1ère classe	130	15,18 €	15,04 €	14,85 €	14,56 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	16,35 €	16,20 €	15,99 €	15,68 €

*40h./sem., 39h./sem. et 38,5h./sem. uniquement possible moyennant des jours de compensation.

1er février 2016 : +0,27 % indexation

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	11,89 €	11,78 €	11,63 €	11,41 €
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	12,48 €	12,37 €	12,21 €	11,98 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	13,26 €	13,13 €	12,97 €	12,72 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	13,85 €	13,72 €	13,55 €	13,29 €
C. Ouvrier qualifié 2e classe	122,5	14,57 €	14,43 €	14,25 €	13,98 €
D. Ouvrier qualifié 1ère classe	130	15,46 €	15,31 €	15,12 €	14,83 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	16,65 €	16,49 €	16,28 €	15,97 €

*40h./sem., 39h./sem. et 38,5h./sem. uniquement possible moyennant des jours de compensation.

1er février 2017 : +1,38 % indexation

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	12,05 €	11,94 €	11,79 €	11,57 €
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	12,65 €	12,54 €	12,38 €	12,15 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	13,44 €	13,31 €	13,15 €	12,90 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	14,04 €	13,91 €	13,74 €	13,48 €
C. Ouvrier qualifié 2e classe	122,5	14,76 €	14,63 €	14,44 €	14,17 €
D. Ouvrier qualifié 1ère classe	130	15,67 €	15,52 €	15,33 €	15,04 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	16,87 €	16,72 €	16,51 €	16,20 €

*40h./sem., 39h./sem. et 38,5h./sem. uniquement possible moyennant des jours de compensation.

1er juillet 2017 : +1,10 % accord sectoriel 2017-2018

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	12,18 €	12,07 €	11,92 €	11,70 €
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	12,79 €	12,67 €	12,52 €	12,29 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	13,58 €	13,46 €	13,29 €	13,05 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	14,19 €	14,06 €	13,89 €	13,63 €
C. Ouvrier qualifié 2e classe	122,5	14,92 €	14,79 €	14,60 €	14,33 €
D. Ouvrier qualifié 1ère classe	130	15,83 €	15,69 €	15,50 €	15,21 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	17,05 €	16,90 €	16,69 €	16,38 €

*40h./sem., 39h./sem. et 38,5h./sem. uniquement possible moyennant des jours de compensation.

1er février 2018 : +1,84 % indexation

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	12,40 €	12,29 €	12,14 €	11,92 €
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	13,02 €	12,90 €	12,75 €	12,52 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	13,83 €	13,70 €	13,54 €	13,29 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	14,45 €	14,32 €	14,14 €	13,89 €
C. Ouvrier qualifié 2e classe	122,5	15,19 €	15,06 €	14,87 €	14,60 €
D. Ouvrier qualifié 1ère classe	130	16,12 €	15,98 €	15,78 €	15,50 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	17,36 €	17,21 €	17,00 €	16,69 €

*40h./sem., 39h./sem. et 38,5h./sem. uniquement possible moyennant des jours de compensation.

820a FRAIS DE DÉPLACEMENT-TRANSPORTS EN COMMUN

Tableau de l'intervention patronale dans le trajet domicile-travail pour un déplacement en transports en commun depuis le 1er février 2012 jusqu'au 31 décembre 2018.

NOMBRE KM	INTERVENTION HEBDOMADAIRE	INTERVENTION MENSUELLE	NOMBRE KM	INTERVENTION HEBDOMADAIRE	INTERVENTION MENSUELLE
1	5,50	18,30	24	17,90	59,00
2	6,10	20,50	25	18,40	62,00
3	6,70	22,30	26	19,10	63,00
4	7,30	24,40	27	19,50	65,00
5	7,90	26,00	28	19,90	67,00
6	8,40	28,00	29	20,60	68,00
7	8,90	30,00	30	21,00	70,00
8	9,40	31,00	31-33	21,80	73,00
9	9,90	33,00	34-36	23,30	78,00
10	10,40	35,00	37-39	24,40	82,00
11	11,00	37,00	40-42	26,00	87,00
12	11,50	38,50	43-45	27,50	91,00
13	12,10	40,00	46-48	29,00	96,00
14	12,60	42,00	49-51	30,00	101,00
15	13,10	43,50	52-54	31,50	104,00
16	13,60	45,00	55-57	32,00	107,00
17	14,10	47,50	58-60	33,50	111,00
18	14,60	49,00	61-65	34,50	115,00
19	15,30	51,00	66-70	36,00	120,00
20	15,80	53,00	71-75	38,00	126,00
21	16,30	54,00	76-80	40,00	132,00
22	16,80	56,00	81-85	41,50	137,00
23	17,40	58,00	86-90	43,00	143,00

NOMBRE KM	INTERVENTION HEBDOMADAIRE	INTERVENTION MENSUELLE	NOMBRE KM	INTERVENTION HEBDOMADAIRE	INTERVENTION MENSUELLE
91-95	44,50	148,00	146-150	63,00	211,00
96-100	46,00	153,00	151-155	64,00	214,00
101-105	48,00	160,00	156-160	66,00	220,00
106-110	49,50	165,00	161-165	67,00	225,00
111-115	51,00	171,00	166-170	69,00	231,00
116-120	53,00	177,00	171-175	71,00	236,00
121-125	54,00	181,00	176-180	73,00	242,00
126-130	56,00	187,00	181-185	74,00	246,00
131-135	58,00	192,00	186-190	76,00	253,00
136-140	59,00	198,00	191-195	78,00	258,00
141-145	61,00	203,00	196-200	79,00	264,00

820b FRAIS DE DÉPLACEMENT-MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉ

À partir du 1er février 2016

DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)
1	0,98	24	3,21	91-95	8,42
2	1,09	25	3,28	96-100	8,64
3	1,21	26	3,41	101-105	8,95
4	1,31	27	3,47	106-110	9,31
5	1,41	28	3,53	111-115	9,65
6	1,50	29	3,67	116-120	10,00
7	1,56	30	3,74	121-125	10,22
8	1,66	31-33	3,91	126-130	10,55
9	1,75	34-36	4,22	131-135	10,90
10	1,84	37-39	4,48	136-140	11,12
11	1,95	40-42	4,78	141-145	11,60
12	2,04	43-45	5,04	146-150	12,03
13	2,13	46-48	5,36	151-155	12,03
14	2,23	49-51	5,61	156-160	12,48
15	2,32	52-54	5,79	161-165	12,72
16	2,42	55-57	6,01	166-170	12,94
17	2,51	58-60	6,26	171-175	13,40
18	2,61	61-65	6,48	176-180	13,62
19	2,73	66-70	6,81	181-185	14,09
20	2,83	71-75	7,03	186-190	14,31
21	2,91	76-80	7,49	191-195	14,53
22	3,01	81-85	7,72	196-200	15,00
23	3,11	86-90	8,05		

À partir du 1er février 2017

DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)
1	1,01	24	3,32	91-95	8,70
2	1,13	25	3,39	96-100	8,93
3	1,25	26	3,53	101-105	9,25
4	1,35	27	3,59	106-110	9,62
5	1,46	28	3,65	111-115	9,98
6	1,55	29	3,79	116-120	10,34
7	1,61	30	3,87	121-125	10,57
8	1,72	31-33	4,04	126-130	10,91
9	1,81	34-36	4,36	131-135	11,27
10	1,90	37-39	4,63	136-140	11,50
11	2,02	40-42	4,94	141-145	11,99
12	2,11	43-45	5,21	146-150	12,44
13	2,20	46-48	5,54	151-155	12,44
14	2,31	49-51	5,80	156-160	12,90
15	2,40	52-54	5,99	161-165	13,15
16	2,50	55-57	6,21	166-170	13,38
17	2,59	58-60	6,47	171-175	13,85
18	2,70	61-65	6,70	176-180	14,08
19	2,82	66-70	7,04	181-185	14,57
20	2,93	71-75	7,27	186-190	14,79
21	3,01	76-80	7,74	191-195	15,02
22	3,11	81-85	7,98	196-200	15,51
23	3,22	86-90	8,32		

À partir du 1er février 2018

DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)
1	1,04	24	3,40	91-95	8,92
2	1,16	25	3,47	96-100	9,15
3	1,28	26	3,62	101-105	9,48
4	1,38	27	3,68	106-110	9,86
5	1,50	28	3,74	111-115	10,23
6	1,59	29	3,88	116-120	10,60
7	1,65	30	3,97	121-125	10,83
8	1,76	31-33	4,14	126-130	11,18
9	1,86	34-36	4,47	131-135	11,55
10	1,95	37-39	4,75	136-140	11,79
11	2,07	40-42	5,06	141-145	12,29
12	2,16	43-45	5,34	146-150	12,75
13	2,25	46-48	5,68	151-155	12,75
14	2,37	49-51	5,94	156-160	13,22
15	2,46	52-54	6,14	161-165	13,48
16	2,56	55-57	6,36	166-170	13,71
17	2,65	58-60	6,63	171-175	14,19
18	2,77	61-65	6,87	176-180	14,43
19	2,89	66-70	7,22	181-185	14,93
20	3,00	71-75	7,45	186-190	15,16
21	3,08	76-80	7,93	191-195	15,39
22	3,19	81-85	8,18	196-200	15,90
23	3,30	86-90	8,53		