

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA CARROSSERIE
SCP 149.02

ACCORDS ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

ÉDITION 2019-2020



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 (2017)

120 Salaires horaires (2019)

130 PFA (2017)

130 PFA (2019)

150 Frais de déplacement

160 Eco-chèques

200 Temps de travail

210 Durée du travail

221 Congé d'ancienneté (2017)

221 Congé d'ancienneté (2019)

225 Congé de carrière (2017)

225 Congé de carrière (2019)

230 Prépension

RCC (2019-2020)

RCC (2021-2022)

233 Prépension Calcul indemnités complémentaires

240 Flexibilité

- 242 Nouveaux régimes de travail
- 244 Heures supplémentaires
- 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
- 417 Banque de données & CV Formation
- 430 Travail faisable et afflux
- 470 Clause de non-discrimination
- 490 Reclassement professionnel

500 Concertation sociale

- 510 Statut des délégations syndicales
- 513 Reconnaissance fonction représentative
- 520 Formation syndicale
- 530 Sécurité d'emploi
- 550 Prime syndicale 2019

600 Sécurité d'existence

- 610 Modification et coordination des statuts FSE (2017)
- 610 Modification et coordination des statuts FSE (2019)
- 620 Cotisation FSE
- 630 Régime de pension sectoriel social

700 Programmation sociale

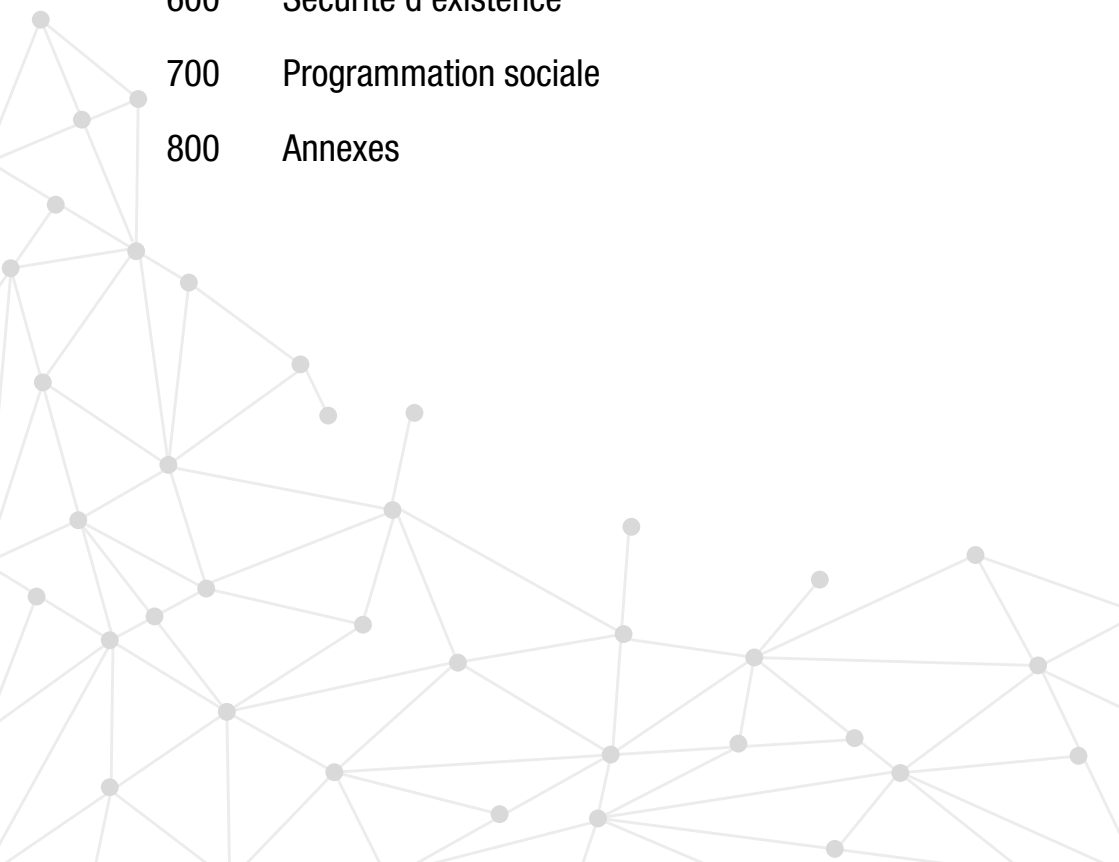
- 700 Accord National 2019-2020

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 :

À 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 :

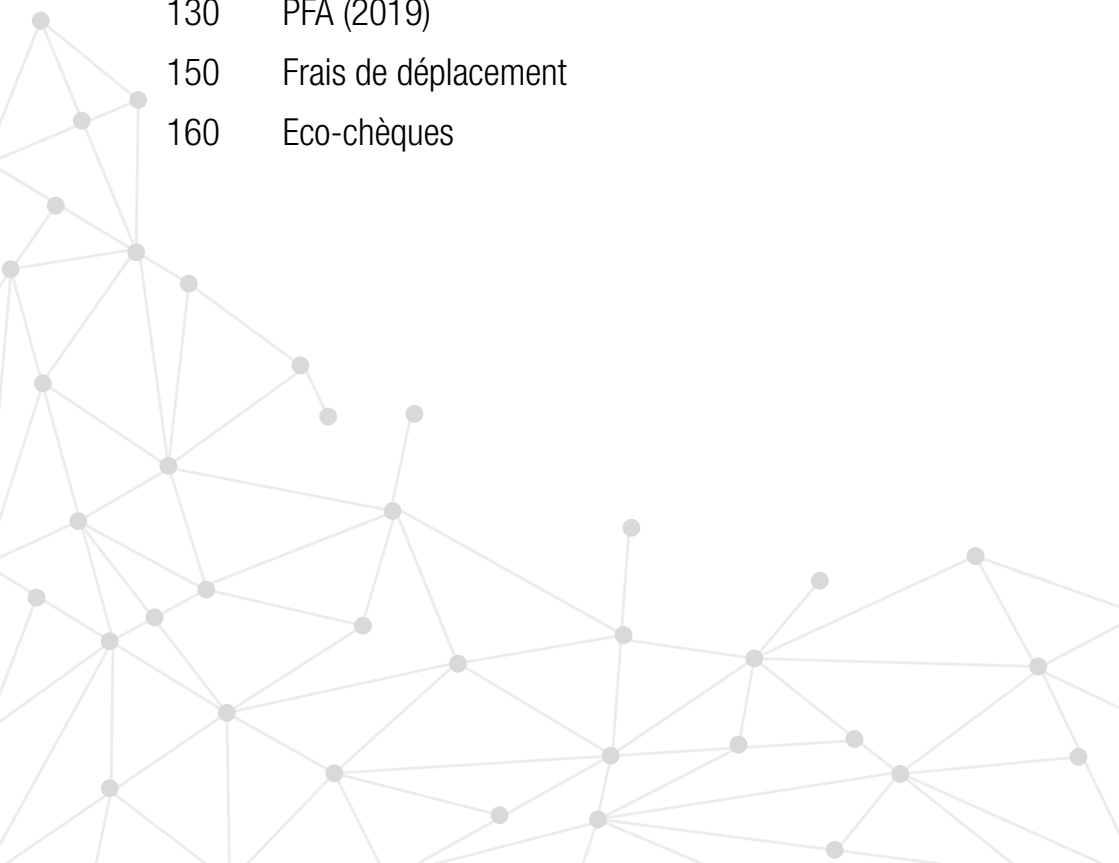
- a) la réparation de tôlerie et peintures de carrosseries de véhicules à moteur ;
- b) la transformation, la réparation ou le redressement de châssis de véhicules routiers, motorisés ou non ;
- c) la construction et la transformation en petite série et hors-série, de carrosserie de véhicules routiers, 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 (2017)
120	Salaires horaires (2019)
130	PFA (2017)
130	PFA (2019)
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 :

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 2^e 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 2^e classe ne travaille pas de manière autonome et sa responsabilité est limitée.

D. Ouvrier qualifié 1^{ère} 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 1^{ère} 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 1^{er} 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 :

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 2 ^e classe	122,5 p.c.
D. Ouvrier qualifié 1 ^{ère} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 :

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} septembre 1994.

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 1^{er} 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 1^{er} juillet 2017, les salaires horaires minima, indexés le 1^{er} 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 1^{er} juillet 2017 sont :

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

Article 3 - Salaires effectivement payés

Le 1^{er} juillet 2017, les salaires horaires effectivement payés, indexés le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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. : 26/06/2019

A.R. : 11/11/2019

M.B. : 05/12/2019

Dépôt : 10/07/2019

Date d'enregistrement : 30/07/2019

Numéro d'enregistrement : 153152/CO/149.02

1. Contenu :

Salaires horaires

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

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

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

A.R : 18/03/2018

M.B. : 03/04/2018

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2019

120 SALAIRES HORAIRES (2019)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 JUIN 2019

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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 - Salaires horaires minima

Le 1^{er} juillet 2019, les salaires horaires minima, indexés le 1^{er} février 2019 sur base de l'indice de référence 106,25 (janvier 2019), sont augmentés de 1,1 %.

Les salaires horaires minima d'application à partir du 1^{er} juillet 2019 sont :

CATÉGORIES		TENSION	38H/SEMAINE
			01/07/2019 - €
A.1.	Manœuvre	100	12,82
A.2.	Manœuvre (6 mois d'ancienneté d'entreprise)	105	13,46
B.1.	Manœuvre spécialisé	111,5	14,29
B.2.	Manœuvre spécialisé (6 mois d'ancienneté dans la catégorie « manœuvre spécialisé »)	116,5	14,94
C.	Qualifié 2° Classe	122,5	15,70
D.	Qualifié 1° Classe	130	16,67
E.	Hors catégorie	140	17,95

Article 3 – Salaires effectivement payés

Le 1^{er} juillet 2019, les salaires horaires effectivement payés, indexés le 1^{er} février 2019 sur base de l'indice de référence 106,25 (janvier 2019), sont augmentés de 1,1 %.

En dérogation à l'alinéa précédent, la marge salariale disponible de 1,1 % 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 2019-2020 du 26 juin 2019.

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 1^{er} juillet 2019 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 6 octobre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 24 novembre 2017 sous le numéro 142.817/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 18 mars 2018 (MB 3 avril 2018).

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 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.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} juillet 2021.

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 : 1^{er} 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 1^{er} 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 :

À partir du 1^{er} 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. À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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. : 12/09/2019

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154726/CO/149.02

1. Contenu : Prime de fin d'année :

- Montant : 8,33 % du salaire brut.
- Période de référence : 1^{er} janvier – 31 décembre.
- Période de paiement : avec le décompte salarial de décembre.

Prorata :

- moins d'1 an de service au 31.12 ;
- 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 maternité, de congé paternité, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif sont assimilées à des prestations effectives.

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. : 06/10/2017

A.R : 13/06/2018

M.B. : 10/07/2018

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2019

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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.

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).

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif sont, à partir du 1^{er} janvier 2020, aussi assimilées à des prestations effectives.

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 4, 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. 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, excepte 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 ont également droit à une prime de fin d'année pro rata.

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 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 , à partir du 1^{er} janvier 2020, la convention collective de travail du 6 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 142.809/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 13 juin 2018 (MB 10 juillet 2018).

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 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. : 12/09/2019

Dépôt : 16/10/2019

Date d'enregistrement : 31/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154965/CO/149.02

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 80 % 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. : 06/06/2011

A.R : 21/12/2012

M.B. : 30/01/2013

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} octobre 2019.

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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.

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.

À partir du 1^{er} juillet 2020, cette exigence minimale d' 1 kilomètre est levée.

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, l'employeur lui rembourse 80 % du coût total du titre de transport.

L'employeur signera un contrat tiers payant avec la SNCB le 1^{er} octobre 2019 au plus tard.

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, l'employeur lui rembourse 80 % du coût total du titre de transport.

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 et 5 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 n° 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

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 1^{er} 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 1^{er} février 2019 et ce conformément au tableau repris en annexe.

CHAPITRE IV – MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 12

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 13

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 14

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.

Article 15

Les indemnités de la présente convention collective de travail sont des indemnités minimums pour le secteur. Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent intégralement d'application.

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 pour attester l'expérience

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 14 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 16 juin 2011 en matière de frais de transport, enregistrée sous le numéro 105.515/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 21 décembre 2012 (MB 30 janvier 2013).

Article 22

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2019 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 12 SEPTEMBRE 2019 EN EXÉCUTION DU CHAPITRE III

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1^{er} février 2019 :

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	1,05	24	3,44	91-95	9,03
2	1,17	25	3,51	96-100	9,26
3	1,30	26	3,66	101-105	9,59
4	1,40	27	3,72	106-110	9,98
5	1,52	28	3,78	111-115	10,35
6	1,61	29	3,93	116-120	10,73
7	1,67	30	4,02	121-125	10,96
8	1,78	31-33	4,19	126-130	11,31
9	1,88	34-36	4,52	131-135	11,69
10	1,97	37-39	4,81	136-140	11,93
11	2,09	40-42	5,12	141-145	12,44
12	2,19	43-45	5,40	146-150	12,90
13	2,28	46-48	5,75	151-155	12,90
14	2,40	49-51	6,01	156-160	13,38
15	2,49	52-54	6,21	161-165	13,64
16	2,59	55-57	6,44	166-170	13,87
17	2,68	58-60	6,71	171-175	14,36
18	2,80	61-65	6,95	176-180	14,60
19	2,92	66-70	7,31	181-185	15,11
20	3,04	71-75	7,54	186-190	15,34
21	3,12	76-80	8,02	191-195	15,57
22	3,23	81-85	8,28	196-200	16,09
23	3,34	86-90	8,63		

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 : 1/25^e par semaine avec un maximum de 25/25^e 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 :

À partir du 1^{er} janvier 2014 pour une durée indéterminée.

160 SYSTÈME SECTORIEL D'ÉCO-CHÈQUES

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 28 MARS 2014

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 1^{er} 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 1^{er} 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 1/25^e par semaine, avec un maximum de 25/25^e. 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 1^{er} octobre 2011 et, à condition que le montant annuel de 2 x 125 € soit garanti. Dans ce cas, la 1^{ère} 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 éco-chèques ».

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 1^{er} 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 (2017)
221	Congé d'ancienneté (2019)
225	Congé de carrière (2017)
225	Congé de carrière (2019)
230	Prépension
	RCC (2019-2020)
	RCC (2021-2022)
233	Prépension Calcul indemnités complémentaires
240	Flexibilité
242	Nouveaux régimes de travail
244	Heures supplémentaires
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 :

À partir du 1^{er} janvier 2003 pour une durée indéterminée.

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

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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. : 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 :

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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. : 12/09/2019

A.R. : 04/04/2020

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154729/CO/149.02

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. : 06/10/2017

A.R : 16/04/2018

M.B. : 28/05/2018

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2019.

En exécution de l'article 15 de l'accord national 2019-2020 de 26 juin 2019.

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 1^{er} 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 à partir de l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint l'ancienneté requise.

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 6 octobre 2017 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 24 novembre 2017 sous le numéro 142.810/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 16 avril 2018 (MB 28 mai 2018).

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 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 58^e 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 :

À partir du 1^{er} 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. À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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. : 12/09/2019

A.R. : 04/04/2020

M.B. : 19/02/2020

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154730/CO/149.02

1. Contenu :

Congé de carrière :

- 1 jour par an à partir du 55^e anniversaire ;
- 2 jours par an à partir du 58^e anniversaire.

Le congé de carrière ne peut pas être cumulé avec le congé d'ancienneté. Si l'ouvrier peut prétendre à la fois à un congé de carrière et à un congé d'ancienneté, le régime le plus avantageux lui est appliqué.

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 C.C.T. :

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

A.R : 15/04/2018

M.B. : 25/05/2018

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2020.

225 CONGÉ DE CARRIÈRE (2019)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 SEPTEMBRE 2019

En exécution de l'article 14 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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. À partir du 1^{er} janvier 2020, l'ouvrier a droit à 1 jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 55 ans.

§2. À partir du 1^{er} janvier 2020, l'ouvrier a droit à un deuxième jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 58 ans.

§3. Le congé de carrière ne peut pas être cumulé avec le congé d'ancienneté. Si l'ouvrier peut prétendre à la fois à un congé de carrière et à un congé d'ancienneté, le régime le plus avantageux lui est appliqué.

§4. 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.

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 6 octobre 2017 relative au congé de carrière, enregistrée sous le numéro 142.813/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 25 mai 2018).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 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. : 23/05/2019

A.R. : 03/09/2019

M.B. : 12/09/2019

Dépôt : 03/06/2019

Date d'enregistrement : 12/06/2019

Numéro d'enregistrement : 152027/CO/149.02

Correction : 01/08/2019

1. Contenu :

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

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

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 et les ouvrières.

CHAPITRE II - RÉGIMES EN VIGUEUR

RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit

Article 2

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

RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd

Article 3

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

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, Il faut soit avoir exercer un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier

précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

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

Article 4

Pour les régimes de RCC tels que mentionnés aux articles 2 et 3 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019.

RCC 59 ans après 35 ans de passé professionnel – métier lourd

Article 5

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

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

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

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

RCC 59 ans après 40 ans de passé professionnel

Article 6

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° 134 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 ans.

Article 7

Pour le régime de RCC tel que mentionné à l'article 6 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n° 135 du 23 avril 2019.

CHAPITRE III - DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Article 8

En application de l'article 22 §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

CHAPITRE IV - PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 9

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 CCT relatives aux statuts du Fonds social qui se succéderont au cours de la période validité de la présente CCT.

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

CHAPITRE V - VALIDITÉ

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

C.C.T. : 23/10/2019

Dépôt : 06/11/2019

Date d'enregistrement : 25/11/2019

Numéro d'enregistrement : 152540/CO/149.02

1. Contenu :

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

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021 sauf dispositions contraires.

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 et les ouvrières.

CHAPITRE II - RÉGIMES EN VIGUEUR

RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit

Article 2

En application de l'article 3 §1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés au plus tard le 30 juin 2021 et qui ont atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd

Article 3

En application de l'article 3 §1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui sont licenciés au plus tard le 30 juin 2021 et ont atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

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

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

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

Article 4

Pour les régimes de RCC tels que mentionnés aux articles 2 et 3 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019.

RCC 59 ans après 35 ans de passé professionnel – métier lourd

Article 5

En application de l'article 3 §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés au plus tard le 30 juin 2021 et qui ont atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

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

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

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

RCC 59 ans après 40 ans de passé professionnel

Article 6

En application de l'article 3 §7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 141 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés au plus tard le

30 juin 2021 et qui ont atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 ans.

Article 7

Pour le régime de RCC tel que mentionné à l'article 6 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n° 142 du 23 avril 2019.

CHAPITRE III - DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Article 8

En application de l'article 22 §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers qui ont atteint l'âge de 62 ans ou peuvent justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

CHAPITRE IV - PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 9

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 CCT relatives aux statuts du Fonds social qui se succéderont au cours de la période validité de la présente CCT.

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

CHAPITRE V - VALIDITÉ

Article 10

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2019 relative au RCC pour 2021-2022, enregistrée le 6 août 2019 sous le numéro 153.296/CO/149.02.

Article 11

§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

§2. Par dérogation au §1 les articles 1 et 8 sont d'application à partir du 1 janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

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 :

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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. : 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, §1 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

2. Durée :

À partir du 1^{er} 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, §1 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 1^{er} 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 §1 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 1^{er} juillet 2017 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2019 inclus.

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 :

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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. : 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 :

À partir du 1^{er} juillet 2017 pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2019.

244 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, §1 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 1^{er} juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2019.

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 :

À 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. : 12/09/2019

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154727/CO/149.02

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. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

En exécution de l'article 19 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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.

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 un an.

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 niveau 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 1^{er} juillet 2019 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021 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. : 04/02/2020

Dépôt : 05/02/2020

1. Contenu :

Petit chômage.

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

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

A.R : 17/07/2016

M.B. : 22/09/2016

C.C.T. : 12/09/2019

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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 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 4^e 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 civiques ou de missions civiles énumérés ci-après, les ouvriers visés à l'article 1^{er} 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. À 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. À 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 : le nombre de jours d'absence et les modalités de l'exercice sont fixés conformément à l'article 7 de la présente convention collective.

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 habitant chez l'ouvrier : quatre jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès jusqu'à cinq jours après le jour de l'enterrement.
6. 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 n'habitant pas chez l'ouvrier : trois jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès jusqu'à cinq jours après le jour de l'enterrement.
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 habitant chez l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès jusqu'à cinq jours après le jour de l'enterrement.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

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

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption : le nombre de jours d'absence et les modalités de l'exercice du congé sont fixés conformément à l'article 8 de la présente convention collective.

19. 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 3.18, 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 :

- pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines, si l'ouvrier qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille pour prendre soin de cet enfant (congé d'adoption).

Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

§2. Le congé d'adoption de six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour

le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- 1° d'une semaine à partir du 1^{er} janvier 2019 ;
- 2° de deux semaines à partir du 1^{er} janvier 2021 ;
- 3° de trois semaines à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- 4° de quatre semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- 5° de cinq semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines supplémentaires visées au §2.

§3. La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales 4 ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

§4. La durée maximale du congé d'adoption est allongée de deux semaines par parent adoptif en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

§5. Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

En cas d'adoption internationale, le congé d'adoption peut déjà prendre cours dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité centrale communautaire compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant en vue de son accueil effectif dans la famille.

§6. Pendant les trois premiers jours de congé d'adoption, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale. Pendant les jours suivants de congé d'adoption l'ouvrier bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS FINALES

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 24 octobre 2019 sous le numéro 154728/CO/149.02

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 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 :

Païement 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 :

À partir du 1^{er} juillet 2001 pour une durée indéterminée.

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 §1 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 1^{er} 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 :

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 :

À partir du 1^{er} 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. : 26/06/2019

A.R. : 20/11/2019

M.B. : 11/12/2019

Dépôt : 10/07/2019

Date d'enregistrement : 30/07/2019

Numéro d'enregistrement : 153153/CO/149.02

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 pour motif de soins et à 36 mois pour motif de formation
- 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 1/5^e 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 1/5^e) ou à partir de 57 ans (diminution des prestations de 1/2^e) 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. : 27/06/2017

A.R : 25/03/2018

M.B. : 10/04/2018

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2019 pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5§1 qui expirera le 31 décembre 2020.

En exécution de l'article 20 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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 nr. 103 du 27 juin 2012 , conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, et modifiée par les conventions collectives de travail nr. 103bis du 27 avril 2015 et nr. 103ter 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 (MB 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 nr. 103, la durée du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps pour motif est portée à 24 mois.

§2. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif soins peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, §1, a), b) et c) de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.

§3. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif formation peut être porté jusqu'à 36 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, §2 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.

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

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 1/5^e.

§2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5^e 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 nr. 137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5^e 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 2019-2020.

En exécution de la convention collective de travail nr. 137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail 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 57 ans pour la période 2019-2020.

§2. Les autres modalités pour l'exercice des droits visés au §1 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 nr. 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.

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

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

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

§4. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. À 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 1/5^e 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 (MB 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (MB 22 octobre 2012) ;
- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté Royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005 ;
- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (MB 5 mai 1995)

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

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

CHAPITRE IX - PASSAGE VERS UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

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

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-dessus, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 juin 2017 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 141.626/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 25 mars 2018 (MB 10 avril 2018).

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5 §1 qui expirera le 31 décembre 2020.

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 1^{er} juillet 2021.

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 JUIN 2019 RELATIVE À LA DROIT AU CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE PRIMES DE LA RÉGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants 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.

C.C.T. : 12/09/2019

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154731/CO/149.02

1. Contenu :

Obligation d'information : contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini, travail intérimaire, sous-traitance, création ou adhésion à un groupement d'employeurs

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. : 09/10/2015

A.R : 13/05/2016

M.B. : 10/06/2016

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 25 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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 qui créent un groupement d'entreprises ou qui y adhèrent, 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.

En cas de création ou d'adhésion à un groupement d'entreprises, une copie de cette information sera transmise au Président de la Sous-commission paritaire.

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 9 octobre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie, relative à l'obligation d'information contrats à durée déterminée, travail nettement défini, travail intérimaire et sous-traitance, enregistrée le 8 décembre 2015 sous le numéro 130.425/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 mai 2016 et publiée au Moniteur Belge 10 juin 2016.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 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
- 417 Banques de données & CV Formation
- 430 Travail faisable et afflux
- 470 Clause de non-discrimination
- 490 Reclassement professionnel



C.C.T. : 13/03/2020

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
- 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)
- Efforts de formation
- Crédit-formation
- Plan formation
- Droit individuel à 1 jour de formation par année calendrier et par ouvrier
- Groupe de pilotage sectoriel paritaire

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

C.C.T. : 11/12/2017 A.R : 17/08/2018

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} septembre 2019, à l'exception de l'article 8bis qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

En exécution du chapitre IV de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et 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 1^{ère}, et de l'arrêté du 19 février 2013 d'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 État membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un État 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 risque 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 3bis de cette convention collective de travail.

Article 3 bis

Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque 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, tel que détaillé à l'article 1er, 3° de l'arrêté royal précité ;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé 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 représentées 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 2001 - avis de dépôt Moniteur Belge du 9 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 moitié (0,025 %) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3bis, 5 ;
- b. Les personnes visées à l'article 3bis, 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 1^{er} 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 - Mission EDUCAM

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 2001-2002 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 2007-2008, la cellule sectorielle pour l'emploi s'est inscrite, depuis le 1^{er} juillet 2007, 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 2001-2002 et 2007-2008 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. À 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. À 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 des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés ;
- 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 1^{er} 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^o 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 2017-2018 (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.

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.

Les partenaires sociaux 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 et augmentent en 2020 de 10 % de l'effort de formation prévu au alinéa 2, soit jusqu'à 2,2 jours par an. Dans le cadre de ce droit collectif, chaque ouvrier a un droit à un jour de formation par an.

La réalisation du trajet de croissance se fera pour 2019-2020 comme suit :

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

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 8 bis – Crédit-formation pour formation au tutorat et formation gratuite travail faisable et flux entrant de travailleurs

§1. Dans le cadre de la formation au tutorat telle que prévue à l'article 4 §2 de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au travail faisable et à l'afflux, le tuteur / parrain a droit à une (demi-)journée de remise à niveau.

À partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur bénéficie pour cette journée de suivi d'une aide sectorielle à la formation de 100 € pour 8 heures de formation, et de 50 € pour une formation de 4 heures.

§2. L'employeur qui, entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2021, engage un nouveau travailleur dans le secteur avec un contrat à durée indéterminée, a droit, comme prévu à l'article 5 de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au travail faisable et à l'afflux, à quatre journées

de formation pour cet ouvrier et pendant cette période, à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à une journée de formation à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

La formation susmentionnée donne droit à une aide sectorielle à la formation de 100 € par journée de formation.

§3. Le droit au crédit-formation tel que mentionné à l'article 8bis n'est pas déduit du crédit-formation tel que prévu à l'article 8 de la présente CCT.

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 Vlaams Opleidingsverlof/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 hybrides (HEV/PHEV) ou électriques (BEV) ou des véhicules alimentés par des piles à combustible 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 1^{er} 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 2007-2008, 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 in-formations 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.

Article 14. – Formation pendant les heures de travail

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

CHAPITRE VI – VALIDITÉ

Article 15

La présente convention collective de travail remplace celle du 12 septembre 2019, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation, enregistrée sous le numéro 154.508/CO/149.02 et la convention collective de travail du 11 décembre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation, enregistrée sous le numéro 144.690/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 août 2018 (MB 30 août 2018).

CHAPITRE VII – DURÉE

Article 16

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 8bis qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

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. : 12/09/2018

A.R. : 12/12/2018

M.B. : 31/12/2018

Dépôt : 18/09/2018

Date d'enregistrement : 25/09/2018

Numéro d'enregistrement : 147659/CO/149.02

1. Contenu :

CV Formation

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

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

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2017-18 du 27 juin 2017.

En remplacement de la convention collective de travail du 11 décembre 2017, enregistrée le 22 février 2018 sous le numéro 144691/CO/149.02.

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 27 juin 2017 au sein de la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie et remplace la convention collective de travail du 28 mars 2014, conclue au sein de la Sous-Commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 121.751/CO/149.02 le 17 juin 2014 (Moniteur belge du 24/07/2014).

CHAPITRE II – INTRODUCTION, DÉFINITION ET ÉLABORATION DU CV FORMATION

Article 3

À partir du 1^{er} 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 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 2^e alinéa de l'article 3 de la présente convention collective de travail.

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.

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.

Sur demande, EDUCAM envoie une copie à l'ouvrier.

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 remplace la convention collective de travail du 11 décembre 2017, enregistrée le 22 février 2018 sous le numéro 144691/C0/149.02.

Elle 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.

C.C.T. : 12/09/2019

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154732/CO/149.02

1. Contenu :

Modèle sectoriel du travail faisable

Tutorat

Offre de formation

Accompagnement de carrière

Emploi fin de carrière en douceur

Remboursement frais de garde d'enfant

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021 à l'exception des articles 5§2 et 9 qui cesseront d'être en vigueur le 31 décembre 2021 et des articles 1, 8 et 12 qui concluent pour une durée indéterminée.

430 TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 SEPTEMBRE 2019

Préambule

La présente convention collective de travail a été conclue en exécution des articles 7, 12 et 13 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

Les partenaires sociaux signataires attachent une grande importance aux relations de travail durables en accordant une attention particulière au travail faisable, qui prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et l'allongement général de la carrière professionnelle. Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et la qualité du travail vont par conséquent de pair.

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 de la carrosserie.

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

CHAPITRE II - MODÈLE SECTORIEL DU TRAVAIL FAISABLE

Article 2

§1. Les entreprises examineront quelle(s) mesure(s) peut/peuvent être prise(s) pour accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise et tiennent notamment compte des thèmes ci-dessous :

- Stress et épuisement professionnel ;
- Ergonomie ;
- Politique de compétence et développement des talents ;
- Opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ;
- Accroître l'emploi des ouvriers âgés ;
- Favoriser l'afflux des ouvriers.

§2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en consultation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale procéderont à cette recherche en consultation avec le secrétaire syndical régional ou les ouvriers.

§3. L'implémentation de la/des mesure(s) mentionnée(s) dans l'art. 2, §1, se fait dans les entreprises avec délégation syndicale, par une convention collective de travail. Une copie de cette convention collective de travail est transmise au président de la sous-commission paritaire de la carrosserie. Le président transmet la copie aux partenaires sociaux.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'implémentation se fait après la notification de la/des mesure(s) au président de la sous-commission paritaire de la carrosserie. Le président transmet une copie de cette notification aux partenaires sociaux.

§4. L'implémentation d'(une) autre(s) mesure(s) que celle(s) reprise(s) dans l'art. 2, §1 peut se faire par une convention collective de travail ou via une modification du règlement du travail.

Article 3

§1. EDUCAM a la tâche de mettre à jour annuellement et de compléter si nécessaire la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante reliée aux thèmes ci-dessus de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques reliée à chacun de ces thèmes énumérés ci-dessus et qu'elle puissent utiliser à court terme.

§2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, EDUCAM sera tenu de :

- approfondir son offre de formation et outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs ;
- développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'orientation pour les employeurs.

§3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des « bonnes pratiques » liées au travail faisable.

CHAPITRE III – AFFLUX ET EMPLOI

Article 4 - Tutorat

§1. Du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera le 1^{er} janvier 2020 au plus tard du congé-éducation payé / Vlaams Opleidingsverlof.

L'employeur qui est en charge du tutorat dispose également d'un programme de tutorat, organisé par EDUCAM.

Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.

La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas droit à un crédit de formation tel que prévu à l'article 8 et l'article 8bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

§2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parrain a également droit à une remise à niveau. Du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021, un crédit de formation de 100 € pour une remise à niveau de 8h et 50 € pour une remise à niveau de 4h, tel que prévu à l'article 8bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation, est accordé à l'employeur.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau tel que prévu à l'article 8 et l'article 8bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

Article 5 - Offre de formation

L'employeur qui, du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021 inclus, emploie un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée, a pendant cette période, droit à quatre jours de formation pour ce même ouvrier parmi l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, ce travailleur a droit à un jour de formation qu'il ou elle sélectionne parmi l'offre d'EDUCAM.

La formation mentionnée ci-dessus donne droit à un crédit de formation de 100 € par journée de formation, tel que prévu à l'article 8bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

Article 6 – Accompagnement de carrière

Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par cinq années d'ancienneté.

L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social des entreprises de carrosserie.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 € maximum par période de six ans.

Le Fonds social des entreprises de carrosserie est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 6 octobre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021 inclus.

Article 7 – Emplois de fin de carrière adoucies

§1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière.

L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes :

- l'affectation à une fonction alternative ;
- la désignation en tant que tuteur dans le cadre d'un parcours de tutorat ;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1^{er} jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.

§3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins.

Antérieurement à l'aménagement de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit. La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou par voie d'accord entre l'employeur et l'ouvrier.

L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier.

§4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues dans les §2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 € brut par mois.

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, 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.

§6. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de carrosserie. Le Fonds social des entreprises de carrosserie est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 6 octobre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière adoucie au plus tard le 30 juin 2021, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.

Article 8 – Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malades âgés

L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 12 de la convention collective de travail du 6 octobre 2017 portant modification et coordination des statuts du Fonds social a été augmenté à 8 euro par indemnité complète de maladie et à 4 euro par demi-indemnité de maladie à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Remarque

La convention collective de travail du 6 octobre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée.

Article 9 - Rembourse les frais de garde d'enfant

§1. À partir du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds social des entreprises de carrosserie rembourse les frais de garde d'enfant encourus en 2019 et 2020 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de carrosserie.

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

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

§2. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de carrosserie. Le Fonds social des entreprises de carrosserie est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 6 octobre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

CHAPITRE IV – MODALITÉS D'EXECUTION

Article 10

En cas de mise à jour de l'offre visée à l'article 3 §1, l'offre actualisée sera publiée sur le site Internet d'EDUCAM.

Les modalités de mise en œuvre des articles 4 et 5 et modalités d'attribution des formations dans le cadre du tutorat et de l'afflux et emploi sont déterminées par les instances au sein d'EDUCAM et seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 en matière de formation.

Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

EDUCAM est chargé d'élaborer et de faire connaître, pour le 1^{er} janvier 2020 au plus tard, une formation au tutorat dans le cadre du congé-éducation payé / Vlaams Opleidingsverlof.

Article 11

La présente convention collective de travail fera l'objet d'une évaluation au niveau du secteur en janvier 2021.

CHAPITRE V – DURÉE

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021 inclus, à l'exception de :

- l'article 5, deuxième paragraphe et l'article 9 qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2021 ;
- les articles 1, 8 et 12 qui sont conclus pour une durée indéterminée.

C.C.T. : 12/09/2019

A.R. : 04/02/2020

M.B. : 19/02/2020

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154735/CO/149.02

1. Contenu :

Clause de non-discrimination

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

Annexe C.C.T.

Formation : 11/12/2017

A.R. : 17/08/2018

M.B. : 30/08/2019

3. Durée :

À partir du 1^{er} octobre 2019 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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 cette convention collective de travail, on entend par « ouvriers » les ouvriers de sexe masculin et féminin.

CHAPITRE II - PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2

Toute entreprise relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie respectera, avec effet au 1^{er} octobre 2019, la clause de non-discrimination suivante :

« Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de chaque personne avec le respect humain nécessaire pour la dignité, les sentiments et les convictions de chacun. »

Toute forme de racisme et sexisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes et sexistes. De même, il n'y a aucune place dans l'entreprise pour la stigmatisation et l'humiliation des LGTBI.

Est également interdite toute forme de discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la croyance ou la philosophie de vie, les convictions politiques, l'affiliation syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, les propriétés physiques ou génétiques et l'origine sociale, le sexe, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique ».

CHAPITRE III - VALIDITÉ

Article 3

La présente convention collective de travail remplace l'annexe à la convention collective de travail du 11 décembre 2017 relative à la formation, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, enregistrée le 22 février 2018 sous le numéro 144.690/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 août 2018 (MB 30 août 2019).

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2019 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.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} octobre 2021.

C.C.T. : 12/09/2019

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154733/CO/149.02

Correction : 14/02/2020

1. Contenu :

Intervention du fonds social

Contrôle de qualité par EDUCAM

2. Durée :

À partir du 1^{er} octobre 2019 jusqu'au 30 septembre 2021.

Préambule

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à pouvoir offrir un reclassement professionnel de qualité aux ouvriers du secteur. Le reclassement professionnel dans cette convention collective de travail peut donc être modifié ou étendu à l'avenir.

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 sous-commission paritaire pour la carrosserie, à l'exception :

- des ouvriers dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, et
- des ouvriers dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur ou l'ouvrier invoque la force majeure au sens de l'article 34, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et
- l'ouvrier licencié pour faute grave.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par « procédure de reclassement professionnel » : « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après 'prestataire de services', pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un ouvrier de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant ».

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

CHAPITRE II - CADRE**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Chapitre V, section 1^{ère} et 2^e de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la convention

collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la cct n° 82bis du 17 juillet 2007 et l'article 30 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019 enregistrée sous le numéro 153151/CO/149.02.

CHAPITRE III - INTERVENTION DU FONDS SOCIAL

Article 3

§1. L'employeur qui, moyennant un délai de préavis ou une indemnité, a résilié le contrat de travail individuel de l'ouvrier entrant dans le champ d'application de l'article 1 de la présente convention collective de travail, a droit à une intervention dans les frais de procédure de reclassement professionnel à charge du fonds social des entreprises de carrosserie pour un montant de 1.300 € maximum par ouvrier ; 500 € reste à la charge de l'entreprise.

§2. Le fonds social intervient dans le coût du reclassement professionnel d'un ouvrier concerné par une restructuration, une fermeture d'entreprise ou une faillite et entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la présente convention collective de travail.

§3. Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visés au §1 ne pourra jamais être supérieur au solde du prix hors TVA facturé par le prestataire de services (prix hors TVA – 500 €).

Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visé au §2, est déterminé par le bureau du fonds social des entreprises de carrosserie et ne peut pas dépasser 1.300 € par ouvrier ; 500 € reste à la charge de l'entreprise.

§4. Le Fonds interviendra dans les coûts encourus pendant la période allant du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2021 inclus. La demande d'octroi de l'intervention visée au §1 et §2 doit être adressée au fonds social des entreprises de garage qui met un formulaire à la disposition des employeurs à cette fin. Pour être recevable, la demande doit être accompagnée d'une copie du contrat modèle reclassement professionnel conclu entre l'entreprise et le prestataire de services et de la facture.

CHAPITRE IV - EMPLOI DANS LE SECTEUR

Article 4

Pour les ouvriers qui souhaitent rester dans le secteur, le prestataire de services doit disposer, via EDUCAM et sous réserve de l'autorisation du travailleur concerné, du CV de formation, de l'historique des certificats sectoriels ou juridiques obtenus pour lesquels EDUCAM est reconnu. Ces données sont transmises à l'ouvrier concerné qui décide lui-même de l'utiliser ou non. Le prestataire de services établit ensuite un profil professionnel de la personne concernée sur la base des compétences, du

savoir-faire et des connaissances sectoriels. Le prestataire de services peut envoyer une demande motivée à EDUCAM pour recevoir une assistance / un conseil pour la préparation de ce profil. Si cette demande est jugée pertinente et appropriée par EDUCAM, un expert sectoriel peut être déployé pour cartographier les éléments sectoriels susmentionnés de la personne concernée. Le fournisseur de services élabore ensuite un plan de carrière et de formation. En ce qui concerne le plan de formation, EDUCAM peut donner des conseils sur la formation et la certification, ainsi que sur les fournisseurs potentiels pouvant offrir ces services.

Article 5

Le prestataire de services informe l'ouvrier qu'il peut publier son CV sur les sites d'emplois sectoriels (y compris mobilityjobs.be).

CHAPITRE V - CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

Article 6

§1. Le contrôle de la qualité du reclassement visé à l'article 1^{er} se fait par EDUCAM. Cela implique que le prestataire de services qui se voyant confier la mission de reclassement professionnel doit

s'engager, lors de la signature du modèle de contrat sectoriel à se conformer aux normes de qualité sectorielles et que EDUCAM peut demander un rapportage de l'exécution du prestataire de services.

§2. Le prestataire de services doit respecter les normes de qualité sectorielles suivantes :

- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience en matière d'accompagnement des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1^{er} ou d'accompagnement des ouvriers ayant un profil similaire ;
- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience de l'accompagnement des employeurs ;
- disposent de suffisamment d'emplacements en Belgique ou veillent à ce que les ouvriers relevant au champ d'application de l'article 1^{er} puissent suivre les sessions dans un lieu situé à moins de 30 km de leur domicile et choisissent un lieu qui est accessible avec les transports en commun, de sorte que les lieux d'accompagnement soient facilement accessibles. Le secteur préfère la mobilité des accompagnateurs au profit de celle des ouvriers accompagnés ;
- le prestataire de services s'engage à respecter les articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et à transmettre à EDUCAM le rapport visé au §1 dans un délai de deux semaines à compter de la demande.

§3. Le rapport visé au §1 concerne :

- une liste des entreprises pour lesquelles des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1^{er} ou des ouvriers ayant un profil similaire ont été accompagnés ;

- une description de l'accompagnement de l'employeur concerné ;
- l'accessibilité de l'emplacement pour l'ouvrier concerné ;
- la description du contenu du reclassement professionnel suivi par l'ouvrier concerné et le suivi par le prestataire de services ;
- l'envoi à EDUCAM d'un éventuel plan de carrière et de formation conformément à l'article 4 et son suivi par le prestataire de services.

CHAPITRE VI - MODALITÉS D'EXÉCUTION

Article 7

Le formulaire de demande visé à l'article 3, §4, est rédigé par le fonds social des entreprises de carrosserie.

Le modèle de contrat sectoriel et rapport visé à l'article 6 sont élaborés par les autorités d'EDUCAM.

Les modalités pratiques et la publication des documents mentionnés ci-dessus sont fixées d'un commun accord entre les instances du fonds social des entreprises de carrosserie et EDUCAM.

CHAPITRE VII - ÉVALUATION

Article 8

Cette convention collective de travail fera l'objet d'une évaluation sectorielle en janvier 2021.

CHAPITRE VIII - DURÉE

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2021.

500

CONCERTATION SOCIALE

510	Statut des délégations syndicales
513	Reconnaissance fonction représentative
520	Formation syndicale
530	Sécurité d'emploi
550	Prime syndicale 2019



C.C.T. : 12/09/2019

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154734/CO/149.02

1. Contenu :

Statut des délégations syndicales.

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

C.C.T. : 18/06/2009

A.R. : 02/06/2010

M.B. : 06/08/2010

3. Durée :

À partir du 1^{er} octobre 2019 pour une durée indéterminée.

En exécution de l'article 24 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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 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 1^{er} 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 pour cent des ouvriers en font la demande.

- 51 à 150 ouvriers : 4 délégués 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.

La détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue, jusqu'au 31 décembre 2019 inclus, sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1^{er} octobre de l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

À partir du 1^{er} janvier 2020, la détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1^{er} octobre de l'année précédant l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

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 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, §1 ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13, §1, 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 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 18 juin 2009 relative au statut des délégations syndicales, enregistrée sous le numéro 94.272/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 2 juin 2010 (MB 6 août 2010).

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES

Article 20

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} octobre 2019 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 :

À partir du 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

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 1^{er} 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. : 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 :

À partir du 1^{er} 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. À 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 1^{er} décembre 2011 (Moniteur belge du 17 janvier 2012).

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} 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 :

À partir du 1^{er} 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 1^{er} septembre 2004 (Moniteur belge du 6 octobre 2004).

Article 9

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} 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.

C.C.T. : 14/01/2020

1. Contenu :

Prime syndicale 2019

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

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 - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

En exécution des dispositions de l'article 17 de convention collective de travail concernant la modification et coordination des statuts du fonds social conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie le 12 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.736/CO/149.02, il est accordé pour l'année 2019, aux ouvriers visés à l'article 1er, membres de l'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

Article 3

Cette prime syndicale est d'un montant de :

- 120 € à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,90 € ;
- 60 € à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 9,50 € et 15,90 € ;
- 0 € à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 9,50 €.

CHAPITRE II - VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 pour les allocations afférentes à l'exercice 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2019.

600

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 610 Modification et coordination des statuts FSE (2017)
- 610 Modification et coordination des statuts FSE (2019)
- 620 Cotisation FSE
- 630 Régime de pension sectoriel social



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

À 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

À 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 1^{er} 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 1^{er} 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

À 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 1^{er} 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

À 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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

À 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 €

À 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

À partir du 01/01/2018 : 76,04 € pendant 60 mois

b) Fin de carrière à mi-temps ou 1/5^e 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
- À partir du 01/07/2017 :
 - mi-temps : 74,81 € / mois jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite
 - 1/5^e temps : 29,92 € / mois jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite
- À partir du 01/01/2018 :
 - mi-temps : 76,04 € / mois jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite
 - 1/5^e 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 :

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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, §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 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.

À partir du 1^{er} 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.

À partir du 1^{er} 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 1^{er} juillet 2015.

Depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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).

À partir du 1^{er} 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'assurance chômage.

À partir du 1^{er} 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. 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.

§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 1^{er} juillet 2015.

Depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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.

À partir du 1^{er} 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 §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 €.

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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, §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 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.

À partir du 1^{er} janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,65 p.c. et fixé à 76,04 €.

§2. À partir du 1^{er} 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'1/5^e 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'1/5^e.

À partir du 1^{er} 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'1/5^e.

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 1^{er} 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 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 1^{er} 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, §1 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, §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 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. À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 §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 1^{er} et le 3^e vice-présidents appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2^e 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. À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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. : 12/09/2019

Dépôt : 03/10/2019

Date d'enregistrement : 24/10/2019

Numéro d'enregistrement : 154736/CO/149.02

1. Contenu :

Statuts du « Fonds social pour les entreprises de carrosseries »

1. Indemnités complémentaires

1.1. Chômage temporaire

- Raisons économiques, fermeture pour cause de vacances annuelles, accident technique, intempéries, force majeure
- À partir du 1^{er} juillet 2019 : 11,64 €/jour – 5,82 €/demi-jour
- Également en cas de vacances jeunes et de vacances seniors

1.2. Chômage complet

- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs de la métallurgie
- À partir du 1^{er} juillet 2029 : 6,54 €/allocation de chômage – 3,27 €/demi-allocation de chômage
- 200 jours – (régime 6 jours/sem.) < 45 ans
- 300 jours – (régime 6 j./sem.) > 45 ans

1.3. Maladie

- Après 30 jours au moins d'incapacité ininterrompue
- Pendant maximum 36 mois
- À partir du 1^{er} juillet 2019 : 2,44€/allocation de maladie et 1,22€/demi-allocation de maladie
- 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 1^{er} jour de chômage
- À partir du 1^{er} juillet 2029 : 6,54 € /allocation de chômage - 3,09 €/demi-allocation de chômage

Le droit à l'indemnité complémentaire prend fin à partir du 1^{er} juillet 2015 pour toutes périodes de chômage complet faisant suite et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

Ce droit continue d'exister après le 30/06/2015 en cas de :

- cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale par l'employeur ;
- licenciement à partir du 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs annoncés au plus tard le 31 décembre 2013 ;
- pour 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 1^{er} jour d'incapacité de travail
- Période de carence de 30 jours calendrier
- 8,33 €/ allocation de maladie et 4,16€/ demi-allocation de maladie jusque l'âge de la pension

1.6. Fermeture d'entreprise

- Au moins 45 ans
- 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- Ne pas avoir été réengagé dans un délai de 30 jours calendriers à dater du jour du licenciement
- 316,66 € + 15,97 € par année d'ancienneté supplémentaire, max. 1044,49 €

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. Interruption de carrière à mi-temps

- À partir de 53 ans
- Percevoir indemnités ONEM
- 79,17 € pendant 60 mois

1.9. Emploi fin de carrière mi-temps et 1/5

- Plus de 60 ans
- Plus de 55 ans pour 1/5 et plus de 57 ans pour un mi-temps dans les cas définis par la CCT n° 137
- Diminution des prestations au plus tard le 31/06/2021
- Jusqu'à l'âge de la pension
- 79,17 €/mois pour une réduction des prestations à mi-temps et 31,66/mois pour une réduction des prestations d'1/5, pendant 60 mois

1.10. Emploi de fin de carrière en douceur

- Plus de 58 ans
- Passage à une autre fonction, un parrainage, passage d'un travail d'équipe ou d'un régime de nuit à un régime de jour au cours de la période du 1ER juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021
- Indemnité brut mensuelle compensant la différence entre le salaire brut après le changement de carrière et le salaire brut pour des prestations normales avec un maximum de 160€ par mois.

1.11. Accompagnement de carrière

- Remboursement correspondant au coût du/des chèque(s)-carrière commandé(s) auprès du VDAB ou 80 € par période de 6 ans.

1.12 Frais de garde d'enfant

- Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020
- Jusqu'à 3 ans
- Lieu agréé par l'ONE ou Kind & Gezin
- Sur base d'une attestation fiscale
- 3 € par jour/par enfant/ max 300 € par an/ par enfant

1.13. Prime syndicale

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. : 06/10/2017

A.R. : 15/05/2018

M.B. : 06/06/2018

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée.

En exécution des articles 7, 21 et 22 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

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 de la présente convention collective de travail.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 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 1^{er} janvier 2022.

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 6 octobre 2017 relative à la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 142.815/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 mai 2018 (MB 6 juin 2018).

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 (MB 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 ;
- 3.1. 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'asbl Educam, selon les règles fixées par le conseil d'administration ;
- 3.5. la prise en charge de certaines cotisations spéciales ;
- 3.6. 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 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 :

- 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 :

- € 11,64 par indemnité complète de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;

- € 5,82 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 :

- € 6,54 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,27 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 1^{er} juillet 2015.

Depuis le 1^{er} 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 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
- ouvriers qui 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 ;

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10 est fixé à :

- € 2,44 par indemnité de maladie complète, 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 :

- € 6,54 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,27 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, a pris fin au 1^{er} juillet 2015.

Depuis le 1^{er} 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 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
- ouvriers qui 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 chômage est fixé à :

- € 8,33 par indemnité de maladie complète, payée en application de la réglementation sur l'assurance-maladie ;
- € 4,16 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 pro rata.

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 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 §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 € 316,66.

Ce montant est majoré de € 15,97 par année d'ancienneté supplémentaire, avec un maximum de € 1044,49.

2.7. Indemnité complémentaire en cas de prépension après licenciement

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 (MB 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 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 1^{er} 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 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 € 79,17 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. Une indemnité complémentaire pour emploi de fin de carrière est attribuée aux travailleurs âgés qui, au plus tard le 30 juin 2021, réduisent leurs prestations à mi-temps ou d'1/5è temps dans le cadre de la CCT n° 103 du 27 juin 2012.

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

Le montant de l'indemnité complémentaire pour emploi de fin de carrière est fixé à :

- € 79,17 par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;

- € 31,66 par mois pour une réduction de prestations d'1/5è.

Article 15 bis

§1. Le présent article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§2. Les ouvriers qui, au cours de la période du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021 inclus, entrent dans un emploi de fin de carrière adoucie, conformément à l'article 7 de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant travail faisable et afflux, ont droit, à charge du Fonds, à une indemnité complémentaire.

§3. L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 € brut par mois.

§4. L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

§5. L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§6. Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin

§7. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

2.9. Remboursement de l'accompagnement de carrière

Article 16

§1. L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds. Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euro maximum par période de 6 ans.

§2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

2.10. Remboursement des frais de garde d'enfants

§1. Le Fonds social des entreprises de carrosserie rembourse les frais de garde d'enfants à l'ouvrier qui, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour la carrosserie, dans les conditions suivantes :

1° Le remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans intervenant dans la période du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin.

2° Le remboursement s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant et est effectué sur base de l'attestation fiscale délivrée par le lieu d'accueil, sur laquelle sont indiqués le montant journalier et le nombre de jours d'accueil pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

3° Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2021.

§2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

2.11. Prime syndicale

Article 17

§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 1^{er} octobre de l'année en cours.

§2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 17 §1, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

2.12. Modalités de paiement

Article 18

§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), 15 (indemnité complémentaire en cas de réduction des prestations de travail à un travail à mi-temps et emploi fin de carrière), 15bis (indemnité complémentaire en cas d'emploi fin de carrière adouci), et 16 (remboursement de l'accompagnement de carrière et frais de garde d'enfants) 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 19

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 20

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 21

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 22

§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 23

§1. En exécution des articles 2 et 6 de la convention collective de travail relative à la Formation du 12 septembre 2019, 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 34 §1 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 risques de l'autre côté.

§2. L'asbl Educam organise pour le sous-secteur des carrosseries la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl Educam.

6. Prise en charge de certaines cotisations spéciales

Article 24

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 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

Article 24 bis

§1. Les cotisations spéciales du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), visée 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.

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 visés 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 25

§1. À partir du 1^{er} 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 1^{er} janvier 1993 et le 31 décembre 2020.

§2. Les cotisations spéciales sont prises en charge sous les conditions précitées jusqu'à la mise à la pension des ouvriers.

Article 26

Le conseil d'administration du Fonds fixe les modalités d'exécution des articles 24 bis et 25.

Article 27

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 28

§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 29

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1^{er} et le 3^e vice-président appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2^e vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

Article 30

§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 31

§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/e-mail, 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 32

§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 33

Pour assurer le financement des avantages prévus aux articles 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 15 bis, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 24 bis et 25, le Fonds dispose de cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Article 34

§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. À partir du 1^{er} 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 35

§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, 15 bis, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 24 bis et 25.

Article 36

§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 37

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 38

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 39

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 40

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 :

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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. : 23/10/2019

Dépôt : 06/11/2019

Date d'enregistrement : 19/12/2019

Numéro d'enregistrement : 156075/CO/149.02

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/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 04/12/2018

3. Durée :

À partir du 23 octobre 2019 pour une durée indéterminée.

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 règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil ou du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et 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 23.10.2019, la convention collective de travail du 4 décembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves, enregistrée sous le numéro 150209/CO/149.02.

§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) 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 23.10.2019 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 1^{er} 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 1^{er} 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 - COTISATION

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 1^{er} 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.

§5. Il en résulte, après l'augmentation de la cotisation nette de 0,18 pour cent destinée à couvrir la cotisation spéciale due de 8,86 pour cent, une cotisation globale de 2,38 pour cent.

CHAPITRE VI - ENGAGEMENT DE PENSION : CHANGEMENT D'ORGANISME DE PENSION AVEC TRANSFERT COLLECTIF DES RÉSERVES ACQUISES

Article 6

§1. Jusqu'au 31 décembre 2018, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative de l'engagement de pension 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 qui réassurait 50 % de son risque par l'intermédiaire de 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.

À partir du 1^{er} janvier 2019, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative a été transmise à SEFOPLUS OFP, l'institution multisectorielle de retraite professionnelle (IRP), autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, avec siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

Conformément à l'article 41, §1, 1° de la L.P.C., le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP est composé paritairement.

§2. Le passage d'organisme de pension de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP allait de pair avec un transfert collectif des réserves au sens de l'article 34 de la L.P.C. Ce transfert collectif a été réglé dans la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFP et Belfius Assurances s.a. Dans le cadre de ce transfert collectif, aucune indemnité ou perte de participation bénéficiaire n'a été mise à charge des affiliés ou déduite des réserves acquises au moment du transfert.

§3. Les règles 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. Sur simple demande, le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. I SEFOCAM.

§4. SEFOPLUS OFP établit chaque année un rapport, dit « rapport de transparence », au sujet de sa gestion de l'engagement de pension.

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. À partir du 1^{er} janvier 2004, une part de la cotisation nette globale, telle que fixée 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.

§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, 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 dénommée ci-après « l'organisme de solidarité ».

§4. L'organisme de solidarité établira un « rapport de transparence » sur sa gestion de l'engagement de solidarité. Après avoir consulté le comité de surveillance, l'organisme de solidarité placera ce rapport de transparence à la disposition de l'organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple demande de leur part. Ce rapport concerne les éléments tels que décrits 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. Sur simple demande, l'Organisateur placera le règlement de solidarité à la disposition des travailleurs affiliés au présent régime de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

CHAPITRE X - PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE D'UN OUVRIER

Article 10

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est régie 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, à savoir :

- à l'organisme de pension : la partie de la cotisation nette affectée au financement des droits de pension individuels, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention et

- à l'organisme de solidarité : la partie de la cotisation nette affectée au financement de l'engagement de solidarité, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention.

§2. Dès que l'Organisateur disposera de données salariales définitives par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Une comparaison est établie annuellement entre les cotisations provisoires et les cotisations définitives pour toutes les années antérieures. Si le total des cotisations provisoires est supérieur au total des cotisations définitives effectivement dues, cette différence est transmise en fin d'année à l'Organisateur. Dans le cas contraire, l'Organisateur verse le déficit de cotisations à SEFOPLUS OFP.

§3. À partir du 1^{er} janvier 2016, la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S. est utilisée, la cotisation 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 reprise à l'article 5, §4 sera atteinte auprès de l'Office national de Sécurité sociale en augmentant cette cotisation nette pour l'engagement de pension 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 code de cotisation 825 Type '0' pour la cotisation globale reprise à l'article 5, §5.

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 4 décembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves et ses annexes, enregistrée sous le numéro 150209/CO/149.02, est remplacée à partir du 23.10.2019.

§2. La présente convention collective de travail produit ses effets le 23.10.2019 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 de suppression 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 23 OCTOBRE 2019

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 23 OCTOBRE 2019

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. Droits et obligations de l'organisme de pension
7. Prestations assurées
8. Paiement des pensions complémentaires et la prestation en cas de décès
9. Modalités de paiement
10. Forme de paiement
11. Cotisations
12. Réserves acquises et prestations acquises
13. Procédure en cas de sortie
14. Fin du régime de pension
15. Réserve libre

16. Rapport de transparence
17. Information annuelle aux affiliés : la fiche de pension
18. Droit de modification
19. Non-paiement des primes
20. La protection de la vie privée
21. 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 23.10.2019 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 4 décembre 2018.

§3. Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissants à la Sous-commission paritaire susmentionnée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). 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. Cette valeur ne sera pas inférieure aux réserves acquises au 31 décembre 2018, au moment du changement d'organisme de pension.

2. L'engagement de pension

L'engagement de l'Organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) bénéficiaire(s) 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. Comme organisme de pension,

SEFOPLUS OFF souscrit à son tour, en tant qu'organisme de pension, une obligation de moyens. Ceci implique que SEFOPLUS OFF s'engage à gérer le mieux et le plus soigneusement possible (en bon père de famille) les cotisations fixes versées par l'Organisateur en vue de la réalisation de son objectif, sans qu'il s'engage à un résultat. Les cotisations versées par l'Organisateur seront capitalisées au rendement financier net tel que défini à l'article 2.4 du présent règlement de pension.

3. Le régime de pension

Un engagement de pension collectif.

4. Rendement financier net (RFN)

Le rendement financier net ("RFN" en abrégé) du patrimoine distinct est calculé pour l'exercice comptable écoulé au 31 décembre de l'exercice comptable. Pour ce faire, les frais d'investissement sont déduits du rendement financier du patrimoine distinct.

Ensuite, pour établir le rendement financier net inscrit sur les comptes individuels des affiliés, il est tenu compte de la réserve libre disponible qui sert de tampon. Cette réserve libre ou tampon est égale au montant des actifs du patrimoine distinct, dépassant le montant suivant :

- les réserves inscrites sur les comptes individuels des affiliés, conformément au présent règlement de pension ; à cet égard, le calcul de ces réserves pour la période du 1 janvier au 31 décembre de l'année calculée part du principe d'un rendement financier net correspondant au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. ;
- augmentées le cas échéant de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C.

Au moment de l'octroi du rendement financier net, le fait de toujours avoir un tampon égal à 10 % vaut comme principe de base que l'organisateur poursuit, dans le but d'une gestion sûre et prudente du régime de pension social sectoriel, afin de pouvoir faire face aux éventuelles fluctuations négatives futures des investissements. Cependant, même si le tampon est inférieur à 10 % et qu'il y a un rendement financier net positif, alors ce dernier sera octroyé à concurrence de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., comme déterminé ci-après.

Si cette réserve libre ou tampon, est supérieure ou égale à 10 % :

- en cas de rendement financier net positif, le rendement financier net complet, cependant diminué du montant nécessaire pour veiller à ce que, également après l'octroi du rendement financier net, la réserve libre ou le tampon est égal à 10 %, est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés

- en cas de rendement financier net négatif, ce rendement financier net complet est inscrit sur les comptes individuels des affiliés.

Si cette réserve libre ou tampon est inférieure à 10 %, le rendement financier net négative est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés. Le rendement financier net positif inscrit sur les comptes individuels des affiliés est dans ce cas limité au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (égale à 1,75 % au 31 décembre 2018). La partie supérieure est attribuée à la réserve libre à titre d'accroissement du tampon. Schématiquement, il est possible de présenter ceci de la manière suivante :

Réserve libre (tampon)	RFN inscrit sur les comptes individuels	
	Négatif	Positif
< 10 %	RFN	RFN (max. 1,75 %*)
≥ 10 %	RFN	RFN**

* au 31.12.2018

** avec maintien de la réserve libre (tampon) de 10 % après octroi RFN

Lorsque des prestations sont dues avant le calcul du rendement financier net pour une année déterminée, le rendement financier net qui sera inscrit pour l'année visée sera égal au taux d'intérêt utilisé pour établir la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C.

5. 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.

6. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence 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 149.02 pour la carrosserie et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

7. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail 5 juillet 2002 ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

8. L'ouvrier

La personne occupée, par un employeur comme visé à l'article 2.7. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

9. 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.

10. 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.

11. SEFOPLUS OFP : l'organisme de pension

SEFOPLUS OFP est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée par les organisateurs sectoriels ci-après, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension respectifs :

- le Fonds de sécurité d'existence du commerce du métal ;
- le Fonds social des entreprises de garage ;
- le Fonds social des entreprises de carrosserie(l'Organisateur) ;
- le Fonds de sécurité d'existence – Métaux précieux et
- le Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux.

Conformément aux règles fixées dans les statuts de SEFOPLUS OFP, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension sectoriel à SEFOPLUS OFP.

12. 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.

13. 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 individuel (cotisations nettes versées par l'Organisateur, augmentées le cas échéant des réserves transférées par l'affilié concerné à partir d'un autre organisme de pension, conformément à l'article 18) ; plus
2. les prestations relatives au financement du volet pension accordées dans le cadre de l'engagement de solidarité ;
3. le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
4. capitalisées au rendement financier net de SEFOPLUS OFP, tel que défini à l'article 2.4.

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.

14. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

15. 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 1^{er} février 2025 au 31 janvier 2030 et 67 ans à partir du 1^{er} février 2030.

16. Retraite

L'entrée en vigueur effective de la pension de retraite anticipée ou de la pension de retraite à l'âge l'égal 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 1959 ;
- dès l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1960 ;
- dès l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1961 ;
- dès l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1962.

17. La date du recalcul

La date du recalcul pour ce règlement de pension est fixée au 1^{er} janvier.

18. Réserve libre

Conformément à l'article 4-8 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la L.P.C., une réserve libre est constituée dans le patrimoine distinct.

Cette réserve libre est financée au moyen de :

- la partie du rendement financier net qui, conformément à l'article 2.4 n'est pas, le cas échéant, inscrite immédiatement sur les comptes individuels des affiliés ;
- les prestations qui - pour des raisons qui ne sont pas dues à SEFOPLUS OFP – ne peuvent pas être payées par SEFOPLUS OFP ;
- et, le cas échéant, une cotisation supplémentaire versée par l'Organisateur dans la réserve libre.

Cette réserve libre sert de tampon et est affectée à l'apurement d'un déficit par rapport à la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. sur les comptes individuels, au besoin, et le cas échéant pour octroyer des rendements ou des cotisations supplémentaires.

Le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP peut, après concertation avec l'organisateur sectoriel, décider d'octroyer un rendement supplémentaire ou une cotisation supplémentaire – inscrit sur les comptes individuels des affiliés – dans le cas où la réserve libre servant de tampon est supérieure à 20 %. Cet octroi est entériné par une convention collective de travail.

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 cohabitant légal

La personne qui a fait avec son partenaire cohabitant une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil.

21. 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, boîte 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.

22 Patrimoine distinct

Des patrimoines distincts au sens de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, sont constitués au sein de SEFOPLUS OFP. L'engagement de pension sectoriel est géré dans un patrimoine propre distinct. Concrètement, ceci signifie que les réserves et les actifs liés à cet engagement de pension sectoriel sont séparés des autres actifs et des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFP et qu'ils ne peuvent dès lors pas être affectés dans le cadre d'autres engagements de pension sectoriels constitués par d'autres organisateurs sectoriels qui sont gérés par SEFOPLUS OFP.

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 2.7., au ou après le 1^{er} janvier 2002 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 23.10.2019.

§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 1^{er} 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 2.7, 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 employeur visé à l'article 2.7 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1^{er} 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^o, b) de la L.P.C. – de transférer cette réserve vers l'organisme de pension, cette réserve sera intégrée au présent régime de pension. Ce régime de pension ne prévoit donc pas de « structure d'accueil » telle que décrite à l'article 32, §2, 2^e 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 SEFOPLUS OFP. 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 SEFOPLUS OFP.

§4. SEFOPLUS OFP 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 est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

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 font partie intégrante du présent règlement de pension.

§2. L'affilié transmettra le cas échéant les informations manquantes à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que SEFOPLUS OFP puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).

§3. 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 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISME DE PENSION

Article 6

§1. SEFOPLUS OFP est chargé de la gestion et de l'exécution de l'engagement de pension sectoriel.

§2. SEFOPLUS OFP souscrit à ce propos une obligation de moyens.

§3. SEFOPLUS OFP gère les actifs de manière prudentielle dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires.

SEFOPLUS OFP élabore une politique de placement et la fixe dans une déclaration relative aux principes de placement ou « statement of investment principles » (SIP).

CHAPITRE VII - PRESTATIONS ASSURÉES

Article 7

§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/aux bénéficiaire(s) 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. SEFOPLUS OFP souscrit une obligation de moyens et ne garantit pas de rendement. Les cotisations versées par l'Organisateur sont capitalisées sur la base du rendement financier net conformément à l'article 2.4.

§3. Cette capitalisation court au maximum jusqu'à trois mois suivant la pension ou la date de décès (si SEFOPLUS OFP n'a pas encore pu procéder à ce moment au versement de l'acompte).

CHAPITRE VIII - PAIEMENT DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES ET LA PRESTATION EN CAS DE DÉCÈS

Article 8

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 boîte 7 à 1200 Bruxelles, numéro de téléphone 00.32.2.761.00.70. ou peuvent être téléchargés via le site internet de SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) ou le site de l'a.s.b.l. SEFOCAM (www.sefocam.be).

Section 1 - Paiement en cas de retraite à l'âge légal de la pension (anticipée)

Article 9

§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 auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. 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 la pension légale et lorsque SEFOPLUS OFP est informé de la date de la pension par l'intermédiaire de Sigedis, l'affilié reçoit un courrier de l'Organisateur par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM mentionnant le montant de ses réserves acquises à ce moment 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) ;

À communiquer dûment et correctement complété à l'a.s.b.l. SEFOCAM et accompagné des annexes et des attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.

§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 l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action. 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 versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur et à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre.

Section 2 - Paiement en cas de cessation de toute forme de travail autorisé dans le secteur en plus de la retraite

Article 10

§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 2.7. 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 de SEFOPLUS OFP, 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 SEFOPLUS OFP à ce moment. 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 et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.

§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 l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action. 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 versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre.

Section 3 - Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise

Article 11

§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 1^{er} octobre 2015 ; ou

- s'il est né avant le 1^{er} janvier 1959 ;

- dès l'âge de 61 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1960 ;

- dès l'âge de 62 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1961 ;

- dès l'âge de 63 ans s'il est né avant le 1^{er} 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 après que SEFOPLUS OFP a été informé en vertu de Sigedis.

§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 SEFOPLUS OFF à ce moment. 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 SEFOPLUS OFF (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) de l'existence des nouveaux dossiers chômage avec complément d'entreprise dans son secteur. SEFOPLUS OFF (par l'intermédiaire de 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 et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.

§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 l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action. 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 versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFF, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé dans la réserve libre.

Section 4 – Prestation en cas de décès

Article 12

§1. Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, une prestation en cas de décès est octroyée, correspondant aux réserves acquises de l'affilié au moment du décès. Celle-ci est octroyée à son (ses) bénéficiaire(s) suivant l'ordre défini ci-dessous :

1. au profit d'une ou des personnes physiques que l'affilié a fait connaître par voie de lettre recommandée à SEFOPLUS OFF par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette lettre recommandée sert de preuve de cette désignation, tant pour SEFOPLUS OFF que pour l'affilié. À tout moment, l'affilié peut révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée.

2. à défaut, 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).

3. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil) ;

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. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, les réserves acquises ne sont pas octroyées, mais elles sont versées dans la réserve libre.

§2. Quand le décès de l'affilié est dû au fait intentionnel du bénéficiaire, le bénéficiaire ne peut pas prétendre la prestation en cas de décès. Dans ce cas, la prestation en cas de décès sera payée aux autres bénéficiaires de même niveau ou au/aux bénéficiaire(s) du prochain niveau.

§3. Dans tous les cas, SEFOPLUS OFF ne paiera la prestation en cas de décès qu'une seule fois. SEFOPLUS OFF, l'Organisateur ou l'a.s.b.l. SEFOCAM ne peuvent jamais être tenu responsable des conséquences fiscales, civiles, patrimoniales, ou autres conséquences de l'ordre de bénéficiaires.

§4. Conformément à l'article 55 de la L.P.C., le droit de demander cette prestation en cas de décès 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 prestation en cas de décès, 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 d'une quelconque demande dans le délai précité, cet avantage est versé dans la réserve libre.

§5. Après avoir été informé de la date de décès, SEFOPLUS OFF adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant le/les bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de cette prestation en cas de décès, correspondant aux réserves acquises.

§6. Pour recevoir la prestation en cas de décès, 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 et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés :

§7. Pour pouvoir recevoir la prestation en cas de décès, le(les) bénéficiaire(s) – 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 et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.

CHAPITRE IX - MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 13

§1. Afin que SEFOPLUS OFP puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès, il doit disposer des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.

§2. L'affilié ou le bénéficiaire recevra un acompte dans les 5 jours ouvrables après que SEFOPLUS OFP aura reçu (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement à aux articles 9 à 12 et aux articles 14 à 15, qui ne soit pas antérieure à la date de retraite, sur base des données salariales disponibles au moment de la demande.

§3. Le solde éventuel – avec un minimum de 15 € - de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès sera payé au plus tard au cours du mois de septembre de l'année qui suit à la date à laquelle la demande a été effectuée.

CHAPITRE X - FORME DE PAIEMENT

Article 14

L'affilié ou le cas échéant son/ses bénéficiaire(s) peu(ven)t choisir entre :

1. soit un paiement unique en capital ,
2. soit une conversion en rente viagère annuelle.

Article 15

§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, en tenant compte de §1 de cette article, repris dans le courrier que l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit reço(i)ven)t en cas de prédécès par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. Sefocam, comme mentionné au Chapitre VIII.

§3. Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à SEFOPLUS OFP dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. Le/les bénéficiaire(s) de la prestation 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 XI - COTISATIONS

Article 16

§1. Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 7 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 23.10.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§3. Au moins mensuellement, l'Organisateur versera la cotisation nette à SEFOPLUS OFP.

§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 23.10.2019 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 23.10.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social conclue en Sous-commission paritaire pour la carrosserie, sera atteinte auprès de l'Office National de Sécurité Sociale en augmentant la Cotisation 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 code cotisation 825 Type '0' pour la Cotisation 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 peut, à partir du 1 janvier 2019, prétendre immédiatement aux réserves acquises et aux prestations dès son affiliation.

§2. Si sur base d'une (d')affiliation(s) antérieure(s) auprès de ce régime de pension sectoriel social et auprès du :

- 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 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) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour du commerce de métal (S.C.P. 149.04)

l'affilié avait à la date du 31 décembre 2018 des droits latents conformément aux dispositions des conventions collectives de travail antérieures parce qu'il n'était pas encore question d'un délai d'affiliation total (interrompu ou non) de 12 mois au minimum, ces droits latents seront immédiatement acquis à la date de réaffiliation à ce régime de pension sectoriel social et inscrits sur son compte individuel.

§3. Si, à la suite de sa sortie, l'affilié dispose de ses réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, (transfert à un autre organisme de pension conformément à l'article 32 §1 de la L.P.C.) l'Organisateur est alors tenu de régler les déficits par rapport à 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 SEFOPLUS OFP de façon électronique. Cette communication se fera au minimum deux fois par an. L'affilié sortant pour qui les réserves acquis sont moins de 150 euro conformément l'article 31 §1 de la L.P.C. et §4 de cette article, ne va pas recevoir cette notification.

§2. Au plus tard 30 jours après cette notification, SEFOPLUS OFP , par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à l'affilié sortant 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 sortant dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification par SEFOPLUS OFP) 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. L'affilié sortant n'a pas le choix de §3 de cet article quand le montant des réserves acquises à la date de sortie est inférieur ou égal à 150 euro conformément l'article 32 §1 de la L.P.C. 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. Le montant des réserves acquises reste auprès SEFOPLUS OFP sans modifications de l'engagement de pension,

§5. 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. À 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. ou 2. ci-avant.

§6. SEFOPLUS OFP veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit mis en œuvre 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.

§7. 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 acquièrent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

CHAPITRE XV - RÉSERVE LIBRE

Article 20

§1. Comme prévu à l'article 2.18, une réserve libre est constituée par patrimoine distinct.

§2. En cas de cessation du présent régime de pension, l'argent de la réserve libre ne sera en aucun cas ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. La réserve libre sera par contre répartie entre tous les affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

CHAPITRE XVI - RAPPORT DE TRANSPARENCE

Article 21

§1. SEFOPLUS OFP établira annuellement un rapport dit « rapport de transparence » sur la gestion de l'engagement de pension et le mettra à la disposition de l'Organisateur qui le communiquera sur simple requête aux affiliés.

§2. Le rapport comprend 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 XVII - INFORMATION ANNUELLE AUX AFFILIÉS : LA FICHE DE PENSION

Article 22

§1. Chaque année (en novembre ou décembre le plus tard), SEFOPLUS OFP enverra une fiche de pension à chaque affilié actif à l'exclusion des rentiers et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 13, §2. À ce moment, une fiche de pension est aussi mise à la disposition conformément §3 de cette article de chaque affilié dormant disposant de réserves acquises.

§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 actif et passif en ligne, au site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM, et ceci dans un environnement protégé avec accès par eID.

CHAPITRE XVIII - DROIT DE MODIFICATION

Article 23

§1. Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 23.10.2019 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 XIX - NON-PAIEMENT DES COTISATIONS

Article 24

§1. Toutes les cotisations 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 SEFOPLUS OFP et l'Organisateur, régissant les règles de gestion et fonctionnement de SEFOPLUS OFP) devront être acquittées mensuellement par l'Organisateur.

§2. En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFP 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 cotisation 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 cotisations.

CHAPITRE XX - LA PROTECTION ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Article 25

§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 des données à caractère personnel. Elles ne pourront traiter les données à caractère personnel 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 à caractère personnel 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. 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 à caractère personnel.

CHAPITRE XXI - ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 26

§1. Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 4 décembre 2018 est abrogé à partir du 23.10.2019. Le présent règlement de pension entre en vigueur le 23.10.2019 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 23.10.2019 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 23.10.2019 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 23 OCTOBRE 2019

RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ SECTORIELLE EN VERTU DE L'ARTICLE 8
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 23 OCTOBRE 2019
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. 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 23.10.2019 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 leur(s) bénéficiaire(s). 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 4 décembre 2018 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°bis 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 leur(s) bénéficiaire(s). 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

Le travailleur 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 pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01), la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) et la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03). L'organisme de solidarité gère ce fonds 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 1^{er} janvier.

13. La convention collective de travail du 23.10.2019

La convention collective de travail du 23.10.2019 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 23.10.2019 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 boîte 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. SEFOPLUS OFF : l'organisme de pension

SEFOPLUS est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée par les organisateurs sectoriels ci-après, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension respectifs :

- le Fonds de sécurité d'existence du commerce du métal ;
- le Fonds social des entreprises de garage ;
- le Fonds social des entreprises de carrosserie (l'Organisateur) ;
- le Fonds de sécurité d'existence – Métaux précieux et
- le Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux.

Conformément aux règles fixées dans les statuts de SEFOPLUS OFF, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension sectoriel à SEFOPLUS OFF.

21. La Banque de données 2^e 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.

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 1^{er} 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 du 23.10.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§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 1^{er} 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 employeur visé à l'article 2.5 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1^{er} 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. Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires.

§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 :

- 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 mis sur pied, à l'usage des affiliés un « helpdesk » dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

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 ou le bénéficiaire 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) bénéficiaire(s).

§3. 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 inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié en question auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension)

§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 inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension), 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) comme indiqué dans le règlement de 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 23.10.2019 ;
- 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 (le cas échéant, 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 comptes individuels de pension 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 1^{er} janvier 2017, s'élève à 0,75 %, en partant du principe que toutes les prestations de solidarité de la période considérée seraient imputées au 1^{er} 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) bénéficiaires a (ont) touché l'acompte sur la pension complémentaire ou sur la prestation en cas de décès 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 du règlement 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.

§2. À 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 de la convention collective de travail du 23.10.2019 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 la récupération de métaux (S.C.P. 142.01), la Sous-commission paritaire pour le commerce de métal (S.C.P. 149.04) et la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03), 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 à actifs dédiés « 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 bénéficiaire 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 patrimoine distinct de l'Organisateur auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme 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 ; 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. 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 €.

§3. 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.

§4. 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 bénéficiaire(s), 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 23.10.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. Il 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 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.

CHAPITRE XVIII - ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 24

§1. Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 4 décembre 2018 est abrogé à partir du 23.10.2019. Le présent règlement de solidarité prend effet au 23.10.2019 pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 23.10.2019 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 23.10.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

700 PROGRAMMATION SOCIALE

700 Accord National 2019-2020



C.C.T. : 26/06/2019

Dépôt : 10/07/2019

Date d'enregistrement : 30/07/2019

Numéro d'enregistrement : 143151/CO/149.2

Publication de l'enregistrement au M.B. : 09/08/2019

1. Contenu :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">1. Champ d'application2. Cadre3. Garantie de revenu<ul style="list-style-type: none">3.1. Augmentation des salaires3.2. Enveloppe d'entreprise3.3. Déclaration d'engagement des salaires jeunes3.4. Fonds social3.5. Pensions complémentaires3.6. Mobilité3.7. Prime de fin d'année4. Formation<ul style="list-style-type: none">4.1. Trajectoire de croissance4.2. Initiative pour favoriser « l'entrée »5. Travail faisable<ul style="list-style-type: none">5.1. Elaboration ultérieure d'un modèle sectoriel du travail faisable5.2. Congé de carrière5.3. Congé d'ancienneté5.4. Petit chômage5.5. Non-discrimination | <ul style="list-style-type: none">6. Temps de travail et flexibilité<ul style="list-style-type: none">6.1. Aménagement individuel du temps de travail6.2. Allongement de la période de référence7. Planification de la carrière<ul style="list-style-type: none">7.1. Crédit-temps et diminution de la carrière7.2. Régime de chômage avec complément d'entreprise8. Participation et concertation<ul style="list-style-type: none">8.1. Représentation des travailleurs8.2. Détermination du nombre d'ouvriers pour la délégation syndicale8.3. Obligation d'information des groupements d'employeurs9. Outplacement10. Adaptations techniques<ul style="list-style-type: none">10.1. Groupe de travail11. Paix sociale et durée de l'accord<ul style="list-style-type: none">11.1. Paix sociale11.2. Durée |
|---|--|

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 les ouvrières.

CHAPITRE II – CADRE

Article 2 – Objet

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

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 (MB 22 novembre 1969).

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

CHAPITRE III – GARANTIE DE REVENU

Article 4 – Augmentation des salaires

§1. Le 1^{er} juillet 2019, tous les salaires horaires minimums sectoriels sont augmentés de 1,1 %.

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

§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 2019, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} juillet 2019.

Article 5 – Enveloppe d'entreprise

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

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

§2. Dans les entreprises avec délégation syndicale, 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 2019, 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 6 octobre 2017, enregistrée sous le numéro 142.817/CO/149.02 et rendue obligatoire le 18 mars 2018 (MB 3 avril 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

Article 6 – Déclaration d'engagement salaires jeunes

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

Article 7 – Fonds de sécurité d'existence (FSE)

§1. Les travailleurs âgés qui dans le cadre de la CCT n° 103 du 27 juin 2012, diminueront leur durée

de travail à mi-temps ou d'1/5 temps, dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière, au cours de la période du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021, ouvrent le droit à une indemnité complémentaire versée par le Fonds social des entreprises de carrosserie.

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

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

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

§3. À partir du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds social des entreprises de carrosserie rembourse les frais de garde d'enfants engagés en 2019 et 2020 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la commission paritaire des entreprises de carrosserie.

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

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

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

La modification de carrière peut prendre les formes suivantes :

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

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

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

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

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

L'indemnité est indexée chaque année conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la formation du salaire, enregistré sous le numéro 94262/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 2 juin 2010 (MB 6 août 2010), et aux dispositions légales en la matière.

§5. L'indemnité complémentaire pour malades âgés, telle que visée à l'article 12 de la convention collective de travail du 6 octobre 2017 portant modification et coordination des statuts du Fonds Social, est augmentée à 8 € par indemnité complète de maladie et à 4 € par demi-indemnité de maladie à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

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

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

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

- Indemnité complémentaire chômage temporaire : € 11,64 par allocation de chômage et € 5,82 par demi-allocation de chômage ;

- Indemnité complémentaire chômage complet :

€ 6,54 par allocation de chômage et € 3,27 par demi-allocation de chômage ;

- Indemnité complémentaire chômage complet pour chômeurs âgés : € 6,54 par allocation de chômage et € 3,27 par demi-allocation de chômage ;

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

- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour travailleurs âgés : € 8,33 par allocation INAMI et € 4,16 par demi-allocation INAMI ;

- Indemnité complémentaire fermeture : € 316,66 + € 15,97/an avec un maximum de € 1044,49 ;

- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 79,17/ mois ;

- Indemnité complémentaire pour emploi fin carrière : € 31,66 /mois pour une diminution d'1/5 temps et de € 79,17 /mois pour une diminution d'un mi-temps.

Remarque

La convention collective de travail du 6 octobre 2017 relative à la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 142.815/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 mai 2018 (MB 6 juin 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Article 8 – Pensions complémentaires

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

Article 9 – Mobilité

La cotisation de l'employeur dans les frais de transports en commun est augmentée et s'élève à 80 % à partir du 1^{er} octobre 2019, pour une durée indéterminée.

Les employeurs qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire pour la Carrosserie, signeront un contrat tiers payant avec la SNCB le 1^{er} octobre 2019 au plus tard.

Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011 en matière de frais de transport, enregistrée sous le numéro 105.515/CO149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 21 décembre 2012 (MB 30 janvier 2013), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Article 10 – Prime de fin d'année

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

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

Les partenaires sociaux s'engagent à créer un groupe de travail technique afin de clarifier la CCT du 6 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année.

Remarque

La convention collective de travail du 6 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 142.809/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 13 juin 2018 (MB 10 juillet 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2020, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV – FORMATION

Article 11 – Trajectoire de croissance

Les partenaires sociaux s'engagent à viser un trajet de croissance en matière de formation.

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

Article 12 – 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.

Les partenaires sociaux conviennent de constituer une provision au sein du Fonds de sécurité d'existence pour améliorer les mesures favorisant l'entrée de nouveaux travailleurs dans le secteur.

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

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

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

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

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

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

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

Remarque

La convention collective de travail du 21 mars 2018 relative au travail faisable et à l'entrée de nouveaux travailleurs, enregistrée sous le numéro 145.851/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal le 16 octobre 2018 (MB 2 janvier 2019) sera adaptée et prolongée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019, et ce jusqu'au 30 juin 2021.

CHAPITRE V – TRAVAIL FAISABLE

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

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les efforts pour l'élaboration ultérieure d'un modèle sectoriel de travail faisable et ce à compter du 1 juillet 2019 pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux ont ainsi convenu d'ajouter une disposition au sein du Fonds de sécurité d'existence pour l'amélioration des mesures en matière de travail faisable et des mesures d'afflux.

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

EDUCAM assume de façon permanente le rôle de promoteur des mesures du modèle sectoriel de travail faisable.

Article 14 – Congé de carrière

À partir du 1^{er} janvier 2020, l'ouvrier a droit à 1 jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 55 ans.

À partir du 1^{er} janvier 2020, l'ouvrier a droit à un deuxième jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 58 ans.

Le congé de carrière ne peut pas être cumulé avec le congé d'ancienneté. Si l'ouvrier peut prétendre à la fois à un congé de carrière et à un congé d'ancienneté, le régime le plus avantageux lui est appliqué.

Remarque

La convention collective de travail du 6 octobre 2017, enregistrée sous le numéro 142.813/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 25 mai 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2020, et ce pour une durée indéterminée.

Article 15 – Congé d'ancienneté

Les jours de congé d'ancienneté sont octroyés à partir de l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint l'ancienneté requise.

La convention collective de travail du 6 octobre 2017 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 142.810/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 16 avril 2018 (MB 28 mai 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

Article 16 – Petit chômage

En cas de décès, quel qu'il soit, la période au cours de laquelle le petit chômage peut être pris est étendue à cinq jours après le jour de l'enterrement.

Dans le cas du décès du conjoint ou de la conjointe de l'ouvrier, d'un enfant de l'ouvrier ou de son (sa) conjoint(e), d'un enfant élevé par l'ouvrier, de son père, de sa mère, de son beau-père ou de sa

belle-mère, l'ouvrier a droit à 4 jours de petit chômage à prendre pendant la période qui débute le jour précédant le décès et se termine cinq jours suivant le jour de l'enterrement, pour autant que ces personnes habitent sous le même toit que l'ouvrier.

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 en matière de petit chômage, enregistrée sous le numéro 130.565/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 15 juillet 2016 (MB 22 septembre 2016) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

Article 17 – Non-discrimination

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

CHAPITRE VI – TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Article 18 - Aménagement individuel du temps de travail

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

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

Article 19 – Allongement de la période de référence

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

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 en matière d'organisation du travail, enregistrée sous le numéro 130.194/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 15 juillet 2016 (MB 23 septembre 2016) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2019, et prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

CHAPITRE VII – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Article 20 – Crédit-temps et diminution de la carrière

§1. Pour la période du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021, le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif jusqu'à 24 mois, tel que prévu dans l'article 3 de la CCT du 27 juin 2017, peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une CCT d'entreprise, pour le crédit-temps avec motif soins, conformément à l'article 4, §1, a), b) et c) de la CCT n° 103 du 27 juillet 2012, et jusqu'à 36

mois pour le crédit-temps avec motif formation, conformément à l'article 4, §2 de la même CCT.

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

Remarque

La convention collective de travail du 27 juin 2017, relative au crédit-temps et à la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 141.626/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 25 mars 2018 (MB 10 avril 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2019.

Article 21 – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 1^{er} janvier 2019 – 31 décembre 2020

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

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

En application de la convention collective de travail n° 135 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

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

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

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

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

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

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

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

au minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

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

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

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

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

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

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

§5. 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 pour la période 2019-2020 a été élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

§6. Indemnité complémentaire

Le Fonds social des entreprises de carrosserie prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, dans les conditions prévues par la convention collective de travail relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social.

Article 22 – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 1^{er} janvier 2021 – 30 juin 2021

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

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

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

§2. RCC à 59 ans après 35 ans de carrière 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° 140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers exerçant un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 35 ans de carrière.

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

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

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

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

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

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

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

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

33 ans de carrière.

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

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

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

§5. Disponibilité adaptée

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

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période s'étendant entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021 sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§6. Indemnité complémentaire

Le Fonds social des entreprises de carrosserie prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, dans les conditions prévues par la convention collective de travail relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social.

CHAPITRE VIII – PARTICIPATION ET CONCERTATION

Article 23 – Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 16 de l'accord national 2015-2016 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 non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifestement déraisonnable et, dans ce cas, l'employeur devra verser une indemnité au délégué correspondant à 17 semaines de rémunération.

Article 24 – Détermination du nombre de travailleurs pour la délégation syndicale

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

Remarque

La convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales du 18 juin 2009, enregistrée sous le numéro 94.272/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 2 juin 2010 (MB 6 août 2010), sera adapté en ce sens à partir du 1^{er} octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Article 25 – Obligation d'information des groupements d'employeurs

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

Remarque

La convention collective de travail relative à l'obligation d'information pour les contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, travail intérimaire et sous-traitance du 9 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 130.425/CO/149.02 et ratifiée par Arrêté royal du 15 mai 2016 (MB 10 juin 2016), sera adaptée en ce sens le 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IX – OUTPLACEMENT

Article 26 – Collectivisation outplacement

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

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

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

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

Remarque

Une convention collective de travail en matière

d'outplacement sera rédigée en ce sens, valable à partir du 1^{er} octobre 2019 et jusqu'au 30 juin 2021.

CHAPITRE X – ADAPTATIONS TECHNIQUES

Article 27 – Groupe de travail

Un groupe de travail examinera quelles autres adaptations/actualisations techniques sont nécessaires dans les CCT sectorielles.

CHAPITRE XI - PAIX SOCIALE ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 28 – 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 29 – Durée

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

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

et ce pour une durée indéterminée.

ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL 2019-2020

SALAIRES DES JEUNES – DÉCLARATION PARITAIRE

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

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

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

Au nom des partenaires sociaux de la SCP 149.02.

ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL 2019-2020

FORMATION – TRAJECTOIRE DE CROISSANCE

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

La réalisation du trajet de croissance se fera comme suit :

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

800

ANNEXES

810 Salaires minima

820a Frais de déplacement - transports en commun

820b Frais de déplacement - moyens de transport privé



810 SALAIRES MINIMA

1^{er} février 2019 : indexation de +2,23 %

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	12,68 €	12,56 €	12,41 €	12,19
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	13,31 €	13,19 €	13,03 €	12,80 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	14,14 €	14,00 €	13,84 €	13,59 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	14,77 €	14,63 €	14,46 €	14,20 €
C. Ouvrier qualifié 2 ^e classe	122,5	15,53 €	15,39 €	15,20 €	14,93 €
D. Ouvrier qualifié 1 ^{ère} classe	130	16,48 €	16,33 €	16,13 €	15,85 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	17,75 €	17,58 €	17,37 €	17,07 €

*40h. /sem., 39h. /sem. et 38,5h. /sem. uniquement possible moyennant des jours de compensation.

1^{er} juillet 2019 : indexation de +1,10 %

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	12,82 €	12,70 €	12,55 €	12,32 €
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	13,46 €	13,34 €	3,18 €	12,94 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	14,29 €	14,16 €	13,99 €	13,74 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	14,94 €	14,80 €	14,62 €	14,35 €
C. Ouvrier qualifié 2 ^e classe	122,5	15,70 €	5,56 €	15,37 €	15,09 €
D. Ouvrier qualifié 1 ^{ère} classe	130	16,67 €	16,51 €	16,32 €	16,02 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	17,95 €	17,78 €	17,57 €	17,25 €

*40h. /sem., 39h. /sem. et 38,5h. /sem. uniquement possible moyennant des jours de compensation.

1^{er} février 2020 : indexation de +0,74 %

CATÉGORIES	TENSION	38H/S	38,5 H/S*	39 H/S*	40 H/S*
A.1. Manœuvre	100	12,91 €	12,79 €	12,64 €	12,41 €
A.2. Manœuvre (6 mois ancienneté d'entreprise)	105	13,56 €	13,43 €	13,27 €	13,03 €
B.1. Manœuvre spécialisé	111,5	14,39 €	14,26 €	14,09 €	13,84 €
B.2. Manœuvre spécialisé (6 mois ancienneté dans catégorie B.1)	116,5	15,04 €	14,90 €	14,73 €	14,46 €
C. Ouvrier qualifié 2 ^e classe	122,5	15,81 €	15,67 €	15,48 €	15,20 €
D. Ouvrier qualifié 1 ^{ère} classe	130	16,78 €	16,63 €	16,43 €	16,13 €
E. Ouvrier hors catégorie	140	18,07 €	17,91 €	17,70 €	17,37 €

*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 à partir du 1^{er} février 2020 (80 %)

NOMBRE KM	INTERVENTION MENSUELLE	INTERVENTION TRIMESTRIELLE	INTERVENTION ANNUELLE	CARTE TRAIN MI-TEMPS
1	24,40	69,00	245,00	-
2	27,00	76,00	271,00	-
3	29,50	83,00	298,00	10,20
4	32,50	90,00	324,00	11,00
5	35,00	98,00	350,00	11,90
6	37,00	104,00	372,00	12,70
7	39,50	110,00	394,00	13,40
8	41,50	117,00	417,00	14,20
9	44,00	123,00	439,00	15,00
10	46,50	130,00	462,00	15,80
11	49,00	135,00	484,00	16,50
12	50,00	142,00	506,00	17,30
13	53,00	148,00	529,00	18,00
14	55,00	154,00	551,00	18,80
15	58,00	161,00	574,00	19,60
16	60,00	167,00	596,00	20,40
17	62,00	173,00	618,00	21,20
18	64,00	179,00	641,00	22,00
19	66,00	186,00	663,00	22,80
20	69,00	192,00	686,00	23,20
21	70,00	198,00	708,00	24,00
22	73,00	205,00	730,00	24,80
23	75,00	210,00	753,00	25,50
24	78,00	217,00	775,00	26,50

25	80,00	223,00	798,00	27,00
26	82,00	230,00	820,00	28,00
27	84,00	236,00	842,00	29,00
28	86,00	242,00	865,00	29,50
29	89,00	248,00	887,00	30,50
30	91,00	254,00	910,00	31,00
31-33	94,00	265,00	946,00	32,50
34-36	100,00	280,00	1001,00	34,00
37-39	106,00	296,00	1056,00	36,00
40-42	111,00	311,00	1110,00	38,00
43-45	117,00	326,00	1166,00	39,50
46-48	122,00	342,00	1221,00	41,50
49-51	127,00	357,00	1275,00	43,00
52-54	131,00	368,00	1314,00	45,00
55-57	135,00	379,00	1354,00	46,50
58-60	139,00	390,00	1393,00	47,00
61-65	145,00	405,00	1445,00	49,50
66-70	151,00	423,00	1510,00	51,00
71-75	158,00	441,00	1575,00	54,00
76-80	164,00	459,00	1640,00	56,00
81-85	170,00	478,00	1706,00	58,00
86-90	177,00	496,00	1770,00	60,00
91-95	183,00	514,00	1836,00	62,00
96-100	190,00	532,00	1901,00	65,00
101-105	197,00	550,00	1966,00	67,00
106-110	203,00	569,00	2031,00	70,00
111-115	210,00	587,00	2097,00	71,00
116-120	216,00	606,00	2162,00	74,00
121-125	222,00	623,00	2227,00	76,00
126-130	230,00	642,00	2292,00	78,00
131-135	236,00	660,00	2358,00	80,00
136-140	242,00	678,00	2422,00	82,00

141-145	249,00	697,00	2488,00	85,00
146-150	258,00	722,00	2579,00	88,00
151-155	262,00	733,00	2618,00	
156-160	268,00	751,00	2683,00	
161-165	275,00	770,00	2748,00	
166-170	282,00	788,00	2814,00	
171-175	288,00	806,00	2878,00	
176-180	294,00	824,00	2944,00	
181-185	301,00	842,00	3009,00	
186-190	307,00	861,00	3074,00	
191-195	314,00	879,00	3139,00	
196-200	321,00	898,00	3205,00	

Egalement valable pour le calcul du prix des cartes-trains combinées SNCB/TEC.

La distance totale ne peut être inférieure à 3 km.

Distances SNCB limitées à 150 km.

820b FRAIS DE DÉPLACEMENT-MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉ

À partir du 1^{er} février 2019 : +1,18 %

DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)
1	1,05	24	3,44	91-95	9,03
2	1,17	25	3,51	96-100	9,26
3	1,30	26	3,66	101-105	9,59
4	1,40	27	3,72	106-110	9,98
5	1,52	28	3,78	111-115	10,35
6	1,61	29	3,93	116-120	10,73
7	1,67	30	4,02	121-125	10,96
8	1,78	31-33	4,19	126-130	11,31
9	1,88	34-36	4,52	131-135	11,69
10	1,97	37-39	4,81	136-140	11,93
11	2,09	40-42	5,12	141-145	12,44
12	2,19	43-45	5,40	146-150	12,90
13	2,28	46-48	5,75	151-155	12,90
14	2,40	49-51	6,01	156-160	13,38
15	2,49	52-54	6,21	161-165	13,64
16	2,59	55-57	6,44	166-170	13,87
17	2,68	58-60	6,71	171-175	14,36
18	2,80	61-65	6,95	176-180	14,60
19	2,92	66-70	7,31	181-185	15,11
20	3,04	71-75	7,54	186-190	15,34
21	3,12	76-80	8,02	191-195	15,57
22	3,23	81-85	8,28	196-200	16,09
23	3,34	86-90	8,63		

À partir du 1^{er} février 2020 : +2,87 %

DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)	DISTANCE EN KM	INTERVENTION JOURNALIÈRE (5J./SEMAINE)
1	1,08	24	3,54	91-95	9,29
2	1,20	25	3,61	96-100	9,53
3	1,34	26	3,77	101-105	9,87
4	1,44	27	3,83	106-110	10,27
5	1,56	28	3,89	111-115	10,65
6	1,66	29	4,04	116-120	11,04
7	1,72	30	4,14	121-125	11,27
8	1,83	31-33	4,31	126-130	11,63
9	1,93	34-36	4,65	131-135	12,03
10	2,03	37-39	4,95	136-140	12,27
11	2,15	40-42	5,27	141-145	12,80
12	2,25	43-45	5,55	146-150	13,27
13	2,35	46-48	5,92	151-155	13,27
14	2,47	49-51	6,18	156-160	13,76
15	2,56	52-54	6,39	161-165	14,03
16	2,66	55-57	6,62	166-170	14,27
17	2,76	58-60	6,90	171-175	14,77
18	2,88	61-65	7,15	176-180	15,02
19	3,00	66-70	7,52	181-185	15,54
20	3,13	71-75	7,76	186-190	15,78
21	3,21	76-80	8,25	191-195	16,02
22	3,32	81-85	8,52	196-200	16,55
23	3,44	86-90	8,88		

