

PARITAIR COMITÉ VOOR HET GARAGEBEDRIJF

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES DE GARAGE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 1999

Convention collective de travail du 27 avril 1999

NATIONAAL AKKOORD 1999 -2000

ACCORD NATIONAL 1999-2000

Artikel 1. - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder werklieden verstaan: de werklieden en werksters.

Article 1. - Champ d'application

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

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

Artikel 2. - Voorwerp

Deze overeenkomst is gesloten met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector, in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1999-2000, gesloten op 8 december 1998.

Dit nationaal akkoord wordt neergelegd op de Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van dit nationaal akkoord wordt gevraagd.

Article 2. - Objet

La présente convention est conclue en vue de la promotion de l'emploi dans le secteur, en exécution de l'accord interprofessionnel 1999-2000, conclu le 8 décembre 1998.

Cet accord national est déposé au greffe du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les conventions collectives de travail.

Il a été demandé que le présent accord national soit rendu obligatoire par arrêté royal.

Artikel 3. - Werk en werkzekerheid

Artikel 3.1. - Werkzekerheid

§ 1. Principe

Voor de duur van dit akkoord zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen - met inbegrip van tijdelijke werkloosheid - uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen werklieden werd onderzocht. Voor de werklieden ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

Article 3.- Emploi et sécurité d'emploi

Article 3.1. - Sécurité d'emploi

§ 1. Principe

Pendant la durée du présent accord, 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.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR-ENREGISTR.

28-04-1999

19-07-1999

NR.

51541 / COF/112

§ 2. Overlegprocedure

Wanneer zich onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële omstandigheden zouden voordoen waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal-economisch onhoudbaar worden, zal de volgende sectorale overlegprocedure - tijdens dewelke niet tot ontslag kan worden overgegaan - worden nageleefd:

1. Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere werknemers, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, lient hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafgevaardigde in. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat, lient hij voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers schriftelijk in.
2. Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werknemersvertegenwoordigers van de werklieden dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het verzoeningsbureau op initiatief van de meest gereede partij.
3. In geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werknemers, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de werklieden vertegenwoordigen.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

§ 3. Sanctie

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in §2, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken werknemers een vergoeding te betalen.

Deze vergoeding is gelijk aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn en dient als opzegvergoeding te worden beschouwd.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gereede partij.

§ 2. Procédure de concertation

En cas de 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, la procédure de concertation sectorielle ci-après - durant laquelle on ne peut pas procéder à des licenciements - sera respectée:

1. Lorsque l'employeur envisage de procéder au licenciement de plusieurs travailleurs, licenciement pouvant être considéré comme multiple, il en informe au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, le délégué syndical. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informe préalablement par écrit et de façon individuelle les travailleurs concernés.
2. Dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux représentants syndicaux des ouvriers, les parties doivent entamer les pourparlers au niveau de l'entreprise sur les mesures pouvant être prises en la matière. Si cette concertation ne donne pas de solution, il sera fait appel dans les huit jours calendrier suivant le constat de désaccord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation à l'initiative de la partie la plus diligente.
3. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, il peut être entamé, dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux travailleurs, la même procédure de concertation à l'initiative des organisations syndicales qui représentent les ouvriers.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

§ 3. Sanction

En cas de non-respect de la procédure fixée au §2, 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 et doit être considérée comme indemnité de préavis.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het verzoeningsbureau niet toepast.

§ 4. Definitie

Onder meervoudig ontslag wordt verstaan:

- * als 'meervoudig' wordt beschouwd een ontslag van ten minste 2 werklieden in ondernemingen met 29 werknemers en minder, van tenminste 3 werklieden in ondernemingen van 30 tot 59 werknemers, van tenminste 4 werklieden in ondernemingen van 60 tot 79 werknemers, van tenminste 5 werklieden tussen 80 en 99 werknemers en van tenminste 6 werklieden in ondernemingen met 100 werknemers en meer, dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen;
- * als 'ontslag' wordt beschouwd elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de werklieden, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen.

Artikel 3.2. - Opzegtermijnen

§ 1. In toepassing van artikel 61 van de Wet van 3 juli 1978 op de Arbeidsovereenkomsten komen partijen overeen een koninklijk besluit aan te vragen dat ertoe strekt de opzegtermijnen, zoals deze bepaald worden in het koninklijk besluit van 16 september 1997 tot vaststelling van de opzegtermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren, voor de werklieden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst als volgt te wijzigen:

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.

§ 4. Définition

Par licenciement multiple, il faut entendre ce qui suit:

- * est considéré comme licenciement 'multiple', tout licenciement d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 30 et 59 travailleurs et d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises occupant entre 60 et 79 travailleurs, d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre 80 et 99 travailleurs et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant 100 travailleurs et plus et ce, dans un délai de soixante jours calendrier;
- * est considéré comme 'licenciement', 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 3.2. - Délais de préavis

§ 1. En application de l'article 61 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les Contrats de travail, les parties conviennent de demander un arrêté royal visant à modifier les délais de préavis, tels que fixés par l'arrêté royal du 16 septembre 1997 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage, pour les ouvriers ayant un contrat de travail à durée indéterminée et relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail, comme suit:

	Vooropzeg betekend door Préavis signifié par	
	werkgever/l'employeur	werknemer/le travailleur
minder dan 5 jaar anciënniteit moins de 5 ans d'ancienneté	4 weken 4 semaines	2 weken 2 semaines
van 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	5 weken 5 semaines	2 weken 2 semaines
van 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté	10 weken 10 semaines	3 weken 3 semaines
van 15 tot minder dan 20 jaar anciënniteit de 15 à moins de 20 ans d'ancienneté	16 weken 16 semaines	3 weken 3 semaines
van 20 tot minder dan 25 jaar anciënniteit de 20 à moins de 25 ans d'ancienneté	20 weken 20 semaines	4 weken 4 semaines
van 25 jaar en meer anciënniteit 25 ans d'ancienneté et plus	22 weken 22 semaines	4 weken 4 semaines

In geval van opzeg met het oog op brugpensioen gelden de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de Wet van 3 juli 1978 op de Arbeids-overeenkomsten.

En cas de préavis en vue d'un départ en prépension, les délais de préavis déterminés à l'article 59 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les Contrats de travail sont d'application.

§ 2. Deze nieuwe bepalingen zullen in werking treden op de datum van het verschijnen van een koninklijk besluit ter zake in het Belgisch Staatsblad.

§ 2. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à la date de parution d'un arrêté royal en la matière dans le Moniteur belge.

§ 3. Partijen komen overeen dat de opzegtermijnen voor de werklieden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ressorteren onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vanaf 27 mei 1999 tot de datum van het verschijnen van het nieuw koninklijk besluit waarvan sprake in §2, als volgt worden vastgesteld:

§ 3. Les parties conviennent que les délais de préavis pour les ouvriers ayant un contrat de travail à durée indéterminée et relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail, à partir du 27 mai 1999 jusqu'à la date de parution du nouvel arrêté royal mentionné au §2, sont fixés comme suit:

	Vooropzeg betekend door Préavis signifié par	
	werkgever/l'employeur	werknemer/le travailleur
minder dan 5 jaar anciënniteit moins de 5 ans d'ancienneté	4 weken 4 semaines	2 weken 2 semaines
van 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	5 weken 5 semaines	2 weken 2 semaines
van 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté	10 weken 10 semaines	3 weken 3 semaines
van 15 tot minder dan 20 jaar anciënniteit de 15 à moins de 20 ans d'ancienneté	16 weken 16 semaines	3 weken 3 semaines

van 20 tot minder dan 25 jaar anciënniteit de 20 à moins de 25 ans d'ancienneté	20 weken 20 semaines	4 weken 4 semaines
van 25 jaar en meer anciënniteit 25 ans d'ancienneté et plus	22 weken 22 semaines	4 weken 4 semaines

In geval van opzeg met het oog op brugpensioen gelden de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de Wet van 3 juli 1978 op de Arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3.3. - Contracten bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming

Behoudens wettelijke of conventionele beschikkingen die andere verplichtingen opleggen (bijvoorbeeld voorafgaande toestemming) moeten de ondernemingen die werklieden aanwerven met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, een beroep doen op uitzendkrachten of een beroep doen op onderaanneming, voorafgaandelijk de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis stellen.

Ingeval van tewerkstelling van werklieden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dienen de ondernemingen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden integraal toe te passen.

Ingeval van tewerkstelling van werklieden door bemiddeling van een uitzendbureau, dienen de lonen van toepassing in de onderneming voor de functie of het werk waarvoor de uitzendkracht wordt tewerkgesteld, toegepast te worden en dit onverminderd de conventionele en wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.

Ingeval van onderaanneming heeft de bovengenoemde meldingsplicht inhoudelijk betrekking op: de identiteit van de onderaannemer, het paritair comité waaronder de activiteit van onderaannemer ressorteert, de aard van de opdracht, de voorziene periode van onderaanneming, het aantal voor de opdracht ingeschakelde werklieden van de onderaannemer.

In die zin zal voor de duur van het akkoord een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de meldingsplicht van de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, contracten van uitzendarbeid en van onderaanneming worden afgesloten in het paritair comité.

En cas de préavis en vue d'un départ en prépension, les délais de préavis déterminés à l'article 59 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les Contrats de travail sont d'application.

Article 3.3. - Contrats à durée déterminée, le travail intérimaire et la sous-traitance

Sauf dispositions légales ou conventionnelles qui imposent d'autres obligations (par exemple autorisation préalable), les entreprises embauchant des ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée, faisant appel à des intérimaires ou à la sous-traitance, 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 d'occupation d'ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée, les entreprises doivent intégralement appliquer les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.

En cas d'occupation d'ouvriers par l'intermédiaire d'une entreprise 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.

En cas de sous-traitance, l'obligation d'information susmentionnée a 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.

A cet effet, une convention collective de travail relative à l'obligation d'information des contrats de travail à durée déterminée, des contrats de travail intérimaire et de sous-traitance, sera conclue au sein de la commission paritaire.

Artikel 4. - Inkomenszekerheid**Artikel 4.1. - Koopkracht**

Op 1 mei 1999 worden alle effectieve en baremieke (spanning 100) uurlonen verhoogd met 7,00 fr/u (régime 38u-week).

Op 1 mei 2000 worden alle effectieve en baremieke (spanning 100) uurlonen verhoogd met 6,00 fr/u (régime 38u-week).

De collectieve arbeidsovereenkomst Uurlonen van 1 juli 1997 zal in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 4.2. - Sociaal fonds

§ 1. Vanaf 1 oktober 1999 wordt de inning van de buitengewone bijdrage van 0,45 %, voorzien in het protocol van nationaal akkoord 1997-1998, voor onbepaalde duur verlengd.

§ 2. Het Sociaal fonds betaalt een aanvullende vergoeding van 2.500 fr. per maand gedurende 60 maanden aan werklieden van 53 jaar en meer die in halftijdse loopbaanonderbreking zijn conform artikel 102 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en in dit kader van de RVA een uitkering ontvangen.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Statuten Sociaal fonds van 1 juli 1997 zal in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 4.3. - Functieclassificatie

De partijen verklaren zich akkoord een classificatiecommissie op te richten die zich buigt over de volgende problemen:

- actualisering van de bestaande functieclassificatie;
- opstellen van een procedure bij betwisting;
- opstellen van een analytische functieclassificatie of evenwaardig systeem ondermeer in functie van een sex-neutrale functieclassificatie.

Partijen engageren zich deze werkzaamheden af te ronden voor 30 september 2000, met een tussentijdse evaluatie na 1 januari 2000.

Artikel 4.4. - Carensdag

Bij wijze van experiment worden vanaf 1 juli 1999 tot en met 30 juni 2001 alle carensdagen, ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid, uitbetaald.

Article 4. - Sécurité de revenu**Article 4.1. - Pouvoir d'achat**

Le 1er mai 1999, tous les salaires effectifs et barémiques (tension 100) seront augmentés de 7,00 F/h (régime 38 heures/semaine).

Le 1er mai 2000, tous les salaires effectifs et barémiques (tension 100) seront augmentés de 6,00 F/h (régime 38 heures/semaine).

La convention collective de travail "salaires horaires" du 1 juillet 1997 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 4.2. - Fonds social

§ 1. A partir du 1er octobre 1999, la perception de la cotisation extraordinaire de 0,45%, prévue dans le protocole d'accord national 1997-1998, est prorogée pour une durée indéterminée.

§ 2. Le Fonds social paie une indemnité complémentaire de 2.500 F par mois durant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui sont en interruption de carrière à mi-temps, conformément à l'article 102 de la Loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, et qui touchent dans ce cadre une indemnité de l'Onem.

La convention collective de travail concernant les statuts du Fonds social du 1 juillet 1997 sera adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 4.3. - Classification des fonctions

Les parties se déclarent d'accord pour créer une commission de classification qui se penchera sur les problèmes suivants:

- actualisation de la classification des fonctions existante;
- élaboration d'une procédure en cas de litige ;
- élaboration d'une classification des fonctions analytique ou d'un système équivalent entre autres en fonction d'une classification ne faisant aucune distinction entre les sexes.

Les parties s'engagent à clôturer ces travaux avant le 30 septembre 2000, et une évaluation intermédiaire est prévue après le 1 janvier 2000.

Article 4.4. - Jour de carence

En guise d'expérience, du 1 juillet 1999 au 30 juin 2001 inclus tous les jours de carence seront payés, indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

Een sectorale evaluatiecommissie zal het effect van deze regeling beoordelen en haar bevindingen ten laatste op 31 december 2000 meedelen aan het paritair comité.

De collectieve arbeidsovereenkomst Betaling van de carensdagen van 1 juli 1997 wordt in die zin aangepast voor de bepaalde duur.

Artikel 4.5. - Ploegenpremie

Partijen gaan akkoord om de huidige regeling inzake ploegenpremie als minimumregeling voor de hele sector in te voeren.

In die zin wordt de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst Ploegenpremie van 1 juli 1997 die een suppletieve regeling voorziet aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 4.6. - Eindejaarspremie

Wanneer een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in onderlinge toestemming en het schriftelijk akkoord bevat geen clausule omtrent de eindejaarspremie dan is deze eindejaarspremie pro rata verschuldigd.

In die zin zal de collectieve arbeidsovereenkomst Eindejaarspremie van 1 juli 1997 worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 5. - Loopbaanplanning

Artikel 5.1. - Loopbaanonderbreking

Partijen nemen akte van de bestaande wetgeving inzake loopbaanonderbreking die een récrit installeert voor 3% van de werknemers, conform het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (Belgisch Staatsblad van 1 oktober 1998) tot instelling van een recht op loopbaanonderbreking.

In de ondernemingen die op 30 juni 1998 minder dan 100 werknemers tewerkstellen wordt het recht als volgt gedefinieerd:

- in de ondernemingen van 15 tot en met 49 werknemers heeft 1 werkmans recht op loopbaanonderbreking;
- in ondernemingen van 50 tot en met 99 werknemers, hebben 2 werklieden recht op loopbaanonderbreking.

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name ouderschapsverlof, palliatieve zorgen en medische bijstand aan een zwaar ziek familielid, vallen buiten dit recht van 3%.

Une commission d'évaluation sectorielle appréciera l'effet de cette disposition et transmettra ses observations à la Commission paritaire le 31 décembre 2000 au plus tard.

La convention collective de travail Paiement des jours de carence du 1 juillet 1997 est adaptée en ce sens pour la durée précisée ci-avant.

Article 4.5. - Prime d'équipes

Les parties sont d'accord pour instaurer l'actuelle disposition en matière de prime d'équipes comme disposition minimale pour l'ensemble du secteur.

La convention collective de travail existante 'Prime d'équipes' du 1 juillet 1997, prévoyant une disposition supplétive, est adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 4.6. - Prime de fin d'année

Lorsqu'il est mis fin à un contrat de travail par consentement mutuel et que l'accord écrit ne prévoit aucune clause relative à la prime de fin d'année, cette prime de fin d'année est due au prorata.

La convention collective de travail existante 'Prime de fin d'année' du 1 juillet 1997, est adaptée en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 5. - Planification de la carrière professionnelle

Article 5.1. - Interruption de la carrière professionnelle

Les parties prennent acte de la législation existante en matière d'interruption de carrière installant un droit pour 3 % des travailleurs, conformément à l'arrêté royal du 10 août 1998 (Moniteur belge du 1 octobre 1998) relatif à l'introduction d'un droit à l'interruption de la carrière professionnelle.

Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs à la date du 30 juin 1998, le droit est défini comme suit:

- dans les entreprises de 15 à 49 travailleurs, 1 ouvrier a droit à l'interruption de la carrière professionnelle;
- dans les entreprises de 50 à 99 travailleurs, 2 ouvriers ont droit à l'interruption de la carrière professionnelle.

Les régimes spécifiques d'interruption de la carrière professionnelle, en particulier le congé parental, les soins palliatifs et l'assistance médicale à un membre de la famille gravement malade, n'entrent pas dans ce droit de 3%.

De collectieve arbeidsovereenkomsten van 18 mei 1995 en van 1 juli 1997 Recht op loopbaanonderbreking zullen in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Artikel 5.2. - Deeltijdse arbeid

De ondertekenende partijen bevelen aan dat 3% van de werklieden in de onderneming deeltijds kunnen werken indien zij dat wensen.

Artikel 5.3. - Bruggpensioen

Artikel 5.3.1. - Verlenging van de bestaande brugpensioenakkoorden

Het brugpensioen in de sector wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot en met 30 juni 2003.

In die zin zullen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen worden verlengd.

Artikel 5.3.2. - Bruggpensioen 56 jaar met een loopbaan van 33 jaar en in functie van 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties

In toepassing van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 zal voor de duur van het sectoraal akkoord 1999-2000 de bestaande brugpensioenregeling, die een brugpensioenleeftijd vastlegt op 56 jaar mits 33 jaar beroepsloopbaan en in functie van 20 jaar ploegenarbeid met nachtprestaties, zoals bedoeld in CAO nr. 49 van de NAR, worden verlengd.

Artikel 5.3.3. - Halftijds brugpensioen

Het recht op halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar, opgenomen in het nationaal akkoord 1997-1998 van 13 mei 1997 wordt verlengd voor de duurtijd van dit akkoord.

Artikel 5.3.4. - Aanbevelingen brugpensioen - procedure

Op vlak van brugpensioen bevelen de partijen in het kader van de arbeidsherverdelende maatregelen op ondernemingsvlak volgende procedure aan: ten laatste twee maand voor het bereiken van de brugpensioenleeftijd nodigt de werkgever de betrokken werkmans uit tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Bij dit onderhoud kan de werkmans zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Bij dit onderhoud zullen zowel naar timing van het brugpensioen als naar opleiding van de vervanger van de bruggepensioneerde sluitende afspraken gemaakt worden.

Les conventions collectives de travail du 18 mai 1995 et du 1 juillet 1997 concernant le droit à l'interruption de carrière seront adaptées en ce sens pour une durée indéterminée.

Article 5.2. - Travail à temps partiel

Les parties signataires recommandent que 3 % des ouvriers dans l'entreprise peuvent, s'ils le souhaitent, passer à un régime de travail à temps partiel.

Article 5.3. - Prépension

Article 5.3.1. - Prorogation des accords de prépension existants

La prépension dans le secteur est prorogée sous les mêmes conditions et dans les limites légales jusqu'au 30 juin 2003 inclus.

A cet effet, les conventions collectives de travail existantes relatives à la prépension seront prorogées.

Article 5.3.2. - Prépension à 56 ans avec une carrière professionnelle de 33 ans et en fonction de 20 ans de travail en équipes avec prestations de nuit.

En application de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, le régime de prépension existant fixant l'âge de la prépension à 56 ans, moyennant 33 ans de carrière professionnelle et en fonction de 20 ans de travail en équipes avec prestations de nuit comme prévu dans la CCT n° 49 du CNT, sera prorogé pour la durée de l'accord sectoriel 1999-2000.

Article 5.3.3. - Prépension à mi-temps

Le droit à la prépension à mi-temps à partir de 55 ans, repris dans l'accord national 1997-1998 du 13 mai 1997, est prorogé pour la durée du présent accord.

Article 5.3.4. - Recommandations sur la prépension - procédure

En matière de prépension, les parties recommandent, dans le cadre des mesures de redistribution du travail au niveau des entreprises, la procédure suivante: au plus tard deux mois avant que l'ouvrier concerné atteigne l'âge de la prépension, l'employeur invite celui-ci à une entrevue pendant les heures de travail au siège de l'entreprise. Lors de cette entrevue, l'ouvrier peut se faire assister par son délégué syndical. A cette occasion, des arrangements fermes seront pris aussi bien en ce qui concerne le timing de la prépension qu'en ce qui concerne la formation du remplaçant du prépensionné.

Artikel 6. - Vorming en opleiding

De ondertekenende partijen verklaren zich akkoord om, in uitvoering van dit artikel en rekening houdend met de onderhavige principes, in het Paritair Comité voor het garagebedrijf een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende vorming en opleiding voor de periode van 1 januari 1999 tot en met 30 juni 2001, af te sluiten:

- § 1. In uitvoering van het koninklijk besluit van 27 januari 1997 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid met toepassing van artikel 7 §2 van de wet van 26 juli 1996, wordt de inning van 0,15%, voorzien in het nationaal akkoord 1997-98 (artikel 3.2. §1) en afgesloten voor onbepaalde duur, bevestigd.
- § 2. Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning aangewend tot ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen, met name langdurig werkzoekenden, laaggeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden van 45 jaar en ouder, werkzoekenden die het begeleidingsplan hebben gevolgd, herintreders en herintreedsters, bestaansminimumtrekkers, gehandicapten, migranten, werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut, deeltijdse leerplichtigen, laaggeschoolde werklieden, werklieden die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologie en werklieden van 45 jaar en ouder.

Voor deze laatste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een werkman van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herfscholing te onderzoeken.

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal fonds, teneinde begeleidingsmaatregelen te onderzoeken.

- § 3. De ondertekenende partijen engageren zich om in het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen te zoeken naar een paritair beheerd en kwalitatief altemnerend opleidingssysteem. Daartoe zal in functie van een sectorale aansluiting ondermeer onderhandeld worden met bevoegde instanties inzake de Middenstandsopleiding, ILW, VDAB/FOREM, CDBSO/CEFA's,

Article 6. - Formation

Les parties signataires se déclarent d'accord, en exécution de cet article et compte tenu des principes présents, pour conclure au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage une convention collective de travail sur la formation pour la période du 1er janvier 1999 au 30 juin 2001 inclus:

- § 1. En application de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 portant des mesures de promotion de l'emploi avec application de l'article 7 §2 de la Loi du 26 juillet 1996, la perception de 0,15 %, prévue dans l'accord national 1997-1998 (article 3.2. §1) et conclue pour une durée indéterminée, est confirmée.
- § 2. Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risques, à savoir les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les demandeurs d'emploi ayant suivi le plan d'accompagnement, les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les minimexés, les handicapés, les immigrés, les demandeurs d'emploi dans un statut de réinsertion, les élèves en obligation scolaire partielle, les ouvriers peu qualifiés, les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies et les ouvriers de 45 ans et plus.

Pour cette dernière catégorie, il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la Commission paritaire, avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner des possibilités alternatives en matière de formation professionnelle ou de réadaptation professionnelle.

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social en vue d'examiner des mesures d'accompagnement.

- § 3. Les parties signataires s'engagent à chercher, dans le cadre de la formation des élèves en obligation scolaire partielle, un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement. En fonction d'une adhésion sectorielle, ce système sera négocié entre autres avec les instances compétentes en matière de formation des classes moyennes, l'apprentissage industriel, le FOREM/VDAB, les CEFA/CDBSO,

Ten laatste op 1 september 1999, moet zowel het statuut als het opleidingsprogramma operationeel zijn.

Le statut et le programme de formation doivent être opérationnels le 1er septembre 1999 au plus tard.

§ 4. Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de sector zou vrijstellen van de stortingen van 0,10% in 1999 en 2000 bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

§ 4. Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'emploi et du travail d'exempter le secteur en 1999 et 2000 des versements de 0,10 % destinés au Fonds pour l'emploi.

§ 5. Daarenboven zullen de inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers en werkgevers verder ondersteund worden door de inning van 0,10% van de brutolonen, voorzien in het protocol van nationaal akkoord 1995-1996 (artikel 3.2, §4, al. 1) en afgesloten voor onbepaalde duur, vanaf 1 oktober 1999 op te trekken tot 0,25%.

§ 5. En outre, les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continueront à être soutenus via la perception de 0,10% sur les salaires bruts, prévue dans le protocole d'accord national 1995-1996 (article 3.2. §4 al. 1) et conclue pour une durée indéterminée; ce pourcentage sera porté à 0,25 % à partir du 1er octobre 1999.

§ 6. De basisopdracht van Educam omvat:

§ 6. La mission de base d'Educam consiste à:

- het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:
 - onderzoek van kwalificatie- en opleidingsnoden;
 - ontwikkeling van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
 - kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
 - andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven;
- het ontwikkelen van initiatieven ter bevordering van de werkzekerheid van werklieden, meer specifiek zoals voorzien in artikel 3.1. en artikel 6 §2 van onderhavig akkoord.

- appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier:
 - examen des besoins de qualification et de formation;
 - développement de trajets de formation en fonction de la première formation et de la formation permanente;
 - surveillance de la qualité et certification des efforts de formation destinés au secteur;
 - autres initiatives de formation à déterminer par le secteur;
- déployer des initiatives en vue de promouvoir la sécurité d'emploi des ouvriers, comme prévu plus spécifiquement à l'article 3.1. et l'article 6 §2 du présent accord.

§ 7. De ondertekenende partijen engageren zich om het actieterrein van Educam uit te breiden met de volgende initiatieven:

§ 7. Les parties signataires s'engagent à élargir le terrain d'action d'Educam par les initiatives suivantes:

- het erkennen en certificeren van productgebonden opleidingen evenwel steeds gekaderd in de bestaande trajectaanpak (basistechnieken gekoppeld aan productspecifieke opleiding), en rekening houdend met de eigen kwaliteitseisen;
- het organiseren en het logistiek ondersteunen van opleidingssessies voor werknemers uit ondernemingen die omwille van hun structuur en hun omvang niet in staat zijn om de organisatie van de opleiding waar te nemen;
- actief samenwerken met opleidingsfondsen die ressorteren onder andere paritaire comités of subcomités, in functie van een inhoudelijke afstemming van de opleidingsprogramma's;

- la reconnaissance et la certification de formations liées au produit, mais toujours inscrites dans le cadre de l'approche inhérente au trajet existant (techniques de base liées à une formation spécifique au produit), et compte tenu des exigences propres en matière de qualité;
- l'organisation et l'appui logistique de sessions de formation pour des travailleurs d'entreprises qui, à cause de leur structure et leur volume, ne sont pas capables d'assurer l'organisation de la formation;
- collaboration active avec les fonds de formation qui relèvent de la compétence d'autres commissions ou sous-commissions paritaires, en vue d'une harmonisation des programmes de formation sur le plan du contenu;

- het voeren van een promotiebeleid rond de Educam-producten en -dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, alsook ten aanzien van andere opleidingsactoren (Onderwijs, Middenstandsopleiding, VDAB, FOREM,...). Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van Educam als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- Educam zal haar opleidingssteun bij gecertificeerde opleidingen verhogen;
- Educam zal vóór 30 juli 2000 haar certificeringsopdracht operationaliseren.

§ 8. Vanaf 1 januari 1999 wordt er collectief per onderneming een vormingskrediet à rato van vier uur per kwartaal per werkmans opgebouwd. Met dit vormingskrediet zal de permanente vorming van de werklieden verzekerd worden. Onder permanente vorming wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de werkmans bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het vormingskrediet wordt berekend op basis van het gemiddeld aantal werklieden tijdens het eerste kwartaal van het voorgaande kalenderjaar. Deze berekening resulteert in een vormingskrediet teller.

Bijvoorbeeld: een bedrijf dat tijdens het 1ste kwartaal 1998 10 arbeiders tewerkstelde, beschikt in 1999 over een vormingskrediet van 160 uren. De vormingskrediet teller bedraagt na het eerste kwartaal 1999, 40 uren.

De vormingskrediet teller wordt verminderd à rato van het aantal door de werkmans of werklieden gevolgde opleidingsuren. Hiertoe komen enkel door Educam gecertificeerde of georganiseerde opleidingsuren in aanmerking. Het saldo van de vormingskrediet teller op het einde van het kalenderjaar is overdraagbaar naar het volgend kalenderjaar. Educam beheert de vormingskrediet teller.

Ieder jaar in de loop van het derde kwartaal, meldt Educam aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair comité hun vormingskrediet.

- mener une politique de promotion des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Commission paritaire des entreprises de garage et à l'égard d'autres acteurs de la formation (Enseignement, Formation des classes moyennes, FOREM, VDAB,...). 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;
- Educam intensifiera son soutien de formation aux formations certifiées;
- Educam rendra sa mission de certification opérationnelle avant le 30 juillet 2000.

§ 8. A partir du 1^{er} janvier 1999, un crédit-formation à raison de 4 heures par trimestre et par ouvrier est constitué sur le plan collectif et par entreprise. La formation permanente des ouvriers sera assurée au moyen de ce crédit-formation. L'on entend par "formation permanente": la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Le crédit-formation est calculé sur base du nombre moyen d'ouvriers pendant le premier trimestre de l'année calendrier précédente. Ce calcul aboutit à un "compteur" de crédit-formation.

Exemple: une entreprise qui occupait 10 ouvriers pendant le premier trimestre de 1998 dispose d'un crédit-formation de 160 heures en 1999. Le compteur de crédit-formation s'élève à 40 heures après le premier trimestre de 1999.

On diminue le compteur de crédit-formation à raison du nombre d'heures de formation suivies par l'ouvrier ou par les ouvriers. Seules les heures de formation organisées ou certifiées par Educam sont prises en compte. A la fin de l'année calendrier le solde du compteur de crédit-formation peut être transféré à l'année calendrier suivante. Educam gère le compteur de crédit-formation.

Chaque année, au cours du troisième trimestre, Educam communique aux entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire leur crédit-formation.

Het vormingskrediet wordt in overleg met de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën werklieden van de onderneming.

- § 9. Elke onderneming van 15 werknemers en meer, stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel voorgelegd.

Het bedrijfsopleidingsplan wordt jaarlijks vóór 25 december aan Educam overgemaakt.

Dit plan houdt rekening met de opleidingsnoden en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale certificering, een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van het genot op de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan -hoewel niet exclusief- in samenwerking met Educam.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens gezamenlijk opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair comité.

- § 10. Voor de aanwending van de sommen bepaald in §1 en §4 in functie van de uitvoering van de opdrachten opgesomd in §6, §7 en §8 zal het Sociaal fonds de verdere uitvoeringsmodaliteiten bepalen. In het bijzonder zullen voor de opdrachten geformuleerd in §7 en §8 vanuit het Sociaal fonds, bijkomende middelen worden vrijgemaakt.

De in §7, §8 en §9 gestelde bepalingen zullen voor 31 december 1999 in een paritaire werkgroep, in samenspraak met Educam verder worden uitgewerkt en geconcretiseerd.

Artikel 7. - Inzetbaarheid

Artikel 7.1. - Integratie van minder-validen

Ondertekenende partijen verklaren zich akkoord om via een paritaire werkgroep uitvoering te geven aan het NAR-advies, omtrent het wetsvoorstel Maximus-Merchiers van 27 juni 1995 dat tot doel heeft de herinschakeling te vergemakkelijken van werknemers die als gevolg van ziekte of ongeval het overeengekomen werk niet meer kunnen verrichten.

Le crédit-formation est réparti au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, en concertation avec les ouvriers.

- § 9. Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus rédige chaque année un plan de formation de l'entreprise. Ce plan de formation de l'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou au personnel.

Le plan sera transmis à Educam avant le 25 décembre de chaque année.

Ce plan tiendra compte des besoins de formation et de la réponse que l'entreprise souhaite y apporter. En fonction d'une certification sectorielle, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la jouissance de la Loi sur le Congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec Educam (quoique pas exclusivement).

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation sera assurée chaque année.

L'évaluation annuelle se fera au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la Commission paritaire.

- § 10. Pour l'affectation des sommes déterminées aux § 1 et 4 en fonction de l'exécution des missions énumérées aux § 6,7 et 8, le Fonds social déterminera les autres modalités d'exécution. Des moyens supplémentaires seront notamment libérés par le Fonds social pour les missions formulées aux §7 et 8.

Les dispositions mentionnées aux §7,8 et 9 seront élaborées et concrétisées avant le 31 décembre 1999 au sein d'un groupe de travail paritaire, en collaboration avec Educam.

Article 7. - Employabilité

Article 7.1. - Intégration des personnes handicapées

Les parties signataires se déclarent d'accord pour exécuter, via un groupe de travail paritaire, l'avis du CNT concernant la proposition de loi Maximus-Merchiers du 27 juin 1995 visant à faciliter la réinsertion des travailleurs qui, suite à une maladie ou un accident, ne sont plus en mesure d'exécuter le travail convenu.

De partijen engageren zich om ten laatste op 31 maart 2000 hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst neer te leggen.

Artikel 7.2. - Integratie van migranten

Tegen uiterlijk 1 oktober 2000 wordt in het arbeidsreglement van elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf de volgende non-discriminatieclausule opgenomen:

“Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoeglijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuiging.

Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme, alsook het verspreiden van racistische lectuur en pamfletten. Ook elke discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afstamming, afkomst, nationaliteit en overtuiging is verboden”.

In de loop van het laatste kwartaal van 2000 zal het Paritair Comité voor het garagebedrijf steekproefsgewijs evalueren in hoeverre werd voldaan aan deze bepaling.

Artikel 8. - Kwaliteit van de arbeid

Gelet op artikel 10 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de verbintenissen van het interprofessioneel akkoord, onder het luik 'arbeidsomstandigheden', wordt in de schoot van het paritair comité een sectoraal model van preventieplan, voor de aanpak van problemen van veiligheid en gezondheid die eigen zijn aan de sector, aangemaakt voor 30 september 2000.

Artikel 9. - Sociale dialoog

Artikel 9.1. - Erkenning van de representatieve functie

Werkgevers uit het toepassingsgebied, met name bedrijven met minder dan 15 werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair comité.

De telling van het aantal werknemers gebeurt op basis van de RSZ-aangifte op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar.

Les parties s'engagent à déposer une convention collective de travail relative à ce sujet le 31 mars 2000 au plus tard.

Article 7.2. - Intégration des immigrés

Le 1er octobre 2000 au plus tard, la clause de non-discrimination suivante sera intégrée dans le règlement de travail de chaque entreprise qui relève de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage:

"Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes moeurs 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 toute personne avec le respect nécessaire pour la dignité humaine, les sentiments et la conviction de chacun. Toute forme de racisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes. Toute forme de discrimination basée sur le sexe, la nature sexuelle, la race, la couleur de la peau, la descendance, l'origine, la nationalité et les convictions est également interdite."

Dans le courant du dernier trimestre de l'an 2000, la Commission paritaire des entreprises de garage évaluera par sondage dans quelle mesure cette disposition a été respectée.

Article 8. - Qualité du travail

Vu l'article 10 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 concernant la politique en matière de bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail et les engagements de l'accord interprofessionnel, sous le volet "conditions de travail", un modèle sectoriel de plan de prévention sera créé au sein de la commission paritaire avant le 30 septembre 2000, en vue d'aborder les problèmes de sécurité et de santé propres au secteur.

Article 9. - Dialogue social

Article 9.1. - Reconnaissance de la fonction représentative

Les employeurs faisant partie du champ d'application, à savoir les entreprises de moins de 15 travailleurs qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage, reconnaissent la fonction représentative des organisations des travailleurs qui font partie de la commission paritaire.

Le décompte du nombre de travailleurs se fait sur base de la déclaration ONSS au 30 juin de l'année calendrier précédente.

De erkenning impliceert de volgende modaliteiten:

- een limitatieve lijst van de regionaal verantwoordelijken van de respectievelijke werknemersorganisaties, vastgelegd in het paritair comité, wordt ter beschikking gesteld van de werkgeversorganisatie. Enkel de regionaal verantwoordelijken op deze lijst hebben een representatieve functie in de bedrijven onder het toepassingsgebied;
- een regionaal verantwoordelijke kan contact opnemen met de werkgevers van bedrijven uit het toepassingsgebied.
Binnen de 10 dagen na de eerste contactname wordt dit contact schriftelijk aangekondigd bij de werkgeversorganisatie met vermelding van de identificatie van het bedrijf, de plaats, datum en agenda van het contact;
- de betrokken werkgever kan zich bij het contact laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie;
- het voorwerp van het contact tussen de regionaal verantwoordelijke kan betrekking hebben op:
 - * de arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden;
 - * de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement;
 - * informatieverstrekking aan de werknemers;
- de aard van de contacten is in de eerste plaats preventief in functie van het voorkomen van conflicten;
- in gevallen van betwisting kan op vraag van de meest gereede partij beroep gedaan worden op het verzoeningsbureau.

Deze procedure kan niet in de plaats treden van de aanduiding en de bevoegdheden van de vakbondsafvaardigingen.

Gedurende het 4de kwartaal van 2000 wordt deze procedure in de schoot van het paritair comité geëvalueerd.

Artikel 10. - Technisch luik

Artikel 10.1. - Kort verzuim

De nieuwe NAR CAO inzake kort verzuim voor achterkleinkinderen en overgrootouders wordt geïntegreerd in de bestaande regelingen inzake kort verzuim

La reconnaissance implique les modalités suivantes:

- une liste limitative des responsables régionaux des organisations des travailleurs respectives, établie au sein de la Commission paritaire, est mise à la disposition de l'organisation patronale. Seuls les responsables régionaux figurant sur cette liste ont une fonction représentative dans les entreprises relevant du champ d'application;
- 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;
- l'objet du contact avec le responsable régional peut avoir trait:
 - * aux relations et aux conditions de travail;
 - * à l'application de la législation sociale, des conventions collectives et individuelles de travail et du règlement de travail dans l'entreprise;
 - * à la transmission d'informations aux travailleurs;
- la nature des contacts est en premier lieu préventive en vue d'empêcher des conflits;
- en cas de litige, il peut être fait appel, à la demande de la partie la plus diligente, au bureau de conciliation.

Cette procédure ne peut pas remplacer la désignation et les compétences des délégations syndicales.

Au cours du quatrième trimestre de l'an 2000, cette procédure sera évaluée au sein de la commission paritaire.

Article 10. - Volet technique

Article 10.1. Petit chômage

La nouvelle CCT du CNT concernant le petit chômage pour les arrière-petits-enfants et les arrière-grands-parents est intégrée dans les dispositions existantes en matière de petit chômage.

Artikel 10.2. - Omzetting in euro

Onverminderd bestaande afrondingsregels, worden voor de omrekening in Euro, alle bedragen vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten binnen het Paritair Comité voor net garagebedrijf, uitgedrukt met 2 decimalen na de eenheid. Bijvoorbeeld : 400F wordt 400,00F

Artikel 11. - Werknemersvertegenwoordiging

De bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging vastgelegd in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 1997 van het nationaal akkoord 1997-1998 worden verlengd tot en met 30 juni 2001.

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

Niet naleving van de procedure wordt gelijkgesteld met willekeurig ontslag.

Artikel 12. - Flexibiliteit

In de collectieve arbeidsovereenkomst Nieuwe arbeidsregelingen van 1 juli 1997 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- het begrip "Seizoenpieken" (Afdeling 1) wordt vervangen door "Piekperioden";
- de recuperatieperiode bij piekperioden, voorzien in artikel 4 §4, wordt van 3 naar 6 maanden gebracht;
- de regeling omtrent de keuze van de "piekperioden" gebeurt voor 31 december van het voorafgaande kalenderjaar. Deze keuze kan eventueel bijgestuurd worden op 30 juni van het kalenderjaar;
- de recuperatieperiode bij onvoorziene toename van het werk, voorzien in artikel 5 §3, wordt van 30 dagen naar 3 maanden gebracht.

Article 10.2. Conversion en euro

Pour la conversion en euro, et sans porter préjudice aux règles d'arrondissement existantes, tous les montants mentionnés dans les conventions collectives de travail conclues dans le cadre de la Commission paritaire des entreprises de garage seront exprimés à concurrence de 2 décimales après l'unité. Exemple: 400F devient 400,00F.

Article 11. - Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 10 de la convention collective de travail du 13 mai 1997 de l'accord national 1997-1998, sont prorogées jusqu'au 30 juin 2001 inclus.

Concrètement, cela signifie que dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la 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 qu'après que la Commission paritaire, convoquée à l'initiative du Président, se soit réunie et se soit 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 arbitraire.

Article 12. - Flexibilité

La convention collective de travail du 1 juillet 1997 concernant les nouveaux régimes de travail est modifiée comme suit:

- la notion 'surcroît de travail saisonnier' (section 1) est remplacée par 'périodes de pointe';
- la période de récupération en cas de périodes de pointe, prévue à l'article 4 §4, est portée de 3 à 6 mois;
- le choix des 'périodes de pointe' se fait avant le 31 décembre de l'année calendrier précédente. Le cas échéant, ce choix peut être corrigé au 30 juin de l'année calendrier;
- la période de récupération lors d'une augmentation imprévue du travail, prévue à l'article 5 §3, est portée de 30 jours à 3 mois.

Artikel 13. - Stagiairs

De bepaling inzake de verloning van stagiairs (koninklijk besluit nummer 230 van 31 december 1983) vastgelegd in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 1997 van het nationaal akkoord 1997-1998 wordt verlengd tot en met 30 juni 2001.

Concreet betekent dit: de stagiair (koninklijk besluit nummer 230 van 31 december 1983) wiens contract voor een tweede periode wordt hernieuwd, ontvangt voor die periode een loon dat gelijk is aan 100% van het normaal loon voor de functie waarin hij/zij is tewerkgesteld.

Artikel 14. - Modalisering

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een CAO de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen. Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

Artikel 15. - Sociale Vrede

Onderhavig akkoord verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Artikel 16. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is geldig van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000, met uitzondering van:

- artikel 6. (Vorming en opleiding) dat geldig is van 1 januari 1999 tot en met 30 juni 2001 ;
- artikel 3.2. §3. (Opzegtermijnen) dat geldig is van 27 mei 1999 tot de datum van het verschijnen van het nieuw koninklijk besluit terzake in het Belgisch Staatsblad;
- artikel 3.1. (Werkzekerheid), artikel 4.4. (Carensdag), artikel 11. (Werknemersvertegenwoordiging), artikel 12 (Flexibiliteit) en artikel 13 (Stagiairs) die geldig zijn van 1 juli 1999 tot en met 30 juni 2001 ;
- artikel 5.3.1. (Bruggpensioen) dat geldig is van 1 juli 2000 tot 30 juni 2003;

Article 13. - Stagiaires

La disposition relative à la rémunération des stagiaires (arrêté royal numéro 230 du 31 décembre 1983), fixée à l'article 12 de la convention collective de travail du 13 mai 1997 de l'accord national 1997-1998, est prorogée jusqu'au 30 juin 2001 inclus.

Concrètement, cela signifie que le/la stagiaire (arrêté royal numéro 230 du 31 décembre 1983) dont le contrat est renouvelé pour une deuxième période, reçoit pour cette période un salaire égal à 100% du salaire normal de la fonction qu'il/elle exerce.

Article 14.- Modalisation

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une CCT en appliquant entre autres une réduction collective du temps de travail. Pour ce faire, elles pourront bénéficier des primes d'encouragement légales et décrétales existantes ainsi que de la conversion des augmentations salariales.

Article 15. - Paix sociale

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord. Par conséquent, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

Article 16. - Durée

La présente convention collective de travail est valable du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000 inclus, à l'exception de:

- l'article 6. (Formation) qui est valable du 1^{er} janvier 1999 au 30 juin 2001 y compris;
- l'article 3.2. §3. (Délais de préavis) qui est valable du 27 mai 1999 jusqu'à la date de publication du nouvel arrêté royal en la matière au Moniteur belge;
- l'article 3.1. (Sécurité d'emploi), l'article 4.4. (Jour de carence), l'article 11. (Représentation des travailleurs), l'article 12 (Flexibilité) et l'article 13 (stagiaires) qui sont valables du 1^{er} juillet 1999 au 30 juin 2001 y compris;
- l'article 5.3.1. (Prépension) qui est valable du 1^{er} juillet 2000 au 30 juin 2003;

- artikel 3.2. §1. en §2. (Opzegtermijnen) dat geldig is vanaf het verschijnen van een koninklijk besluit terzake in het Belgisch Staatsblad voor onbepaalde duur en dat kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties;
- artikel 6. §5. (Vorming en opleiding - cotisatie permanente vorming) dat geldig is van 1 oktober 1999 voor onbepaalde duur en dat kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties;
- artikel 4.1. (Koopkracht), artikel 4.5. (Ploegenpremie), artikel 4.6. (Eindejaarspremie), artikel 5.1. (Loopbaanonderbreking), artikel 6 §1. (Vorming en opleiding - cotisatie risicogroepen), artikel 10.1. (Kort verzuim), artikel 10.2. (Omzetting in euro) die geldig zijn voor onbepaalde duur en die kunnen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties;
- artikel 4.2. §2. (Sociaal fonds) dat geldig is van 1 mei 1999 voor onbepaalde duur en dat kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties;
- artikel 4.2. §1. (Sociaal fonds) dat geldig is van 1 oktober 1999 voor onbepaalde duur en dat kan opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.
- l'article 3.2. §1. et §2. (Délais de préavis) qui est valable à partir de la publication de l'arrêté royal en la matière au Moniteur belge et ce pour une durée indéterminée et qui peut être dénoncé moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires;
- l'article 6. §5. (Formation - cotisation formation permanente) qui entre en application le 1er octobre 1999 et qui est valable pour une durée indéterminée; cet article peut être dénoncé moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires;
- l'article 4.1. (Pouvoir d'achat), l'article 4.5. (Prime d'équipes), l'article 4.6. (Prime de fin d'année), l'article 5.1. (Interruption de la carrière professionnelle), l'article 6 §1. (Formation - cotisation groupes à risques), l'article 10.1. (Petit chômage), l'article 10.2. (Conversion en euro) qui sont valables pour une durée indéterminée et qui peuvent être dénoncés moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires;
- l'article 4.2. §2. (Fonds social) qui entre en application au 1er mai 1999 et qui est valable pour une durée indéterminée; cet article peut être dénoncé moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires;
- l'article 4.2. §1. (Fonds social) qui entre en application le 1er octobre 1999 et qui est valable pour une durée indéterminée: cet article peut être dénoncé moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires.