

15-07-2007

PARITAIR COMITE VOOR HET
GARAGEBEDRIJF

REGISTR.-ENREGISTR.

28-08-2007

NR.
N°

84.587/6/12

COMMISSION PARITAIRE POUR LES
ENTREPRISES DE GARAGE

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni
2007*

*Convention collective de travail du 21 juin
2007*

VORMING EN OPLEIDING

FORMATION

In uitvoering van artikel 9, 11, 12 en 13 van het
nationaal akkoord 2007-2008 van 24 mei 2007.

En exécution de l'article 9, 11, 12 et 13 de
l'accord national 2007 - 2008 du 24 mai
2007.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

CHAPITRE I. - Champ d'application

Artikel 1.

Article 1. - Champ d'application

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

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

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

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

Hoofdstuk II. - RISICOGROEPEN

CHAPITRE II. - GROUPES A RISQUE

Artikel 2. - Bijdragen voor risicogroepen

Article 2. - Cotisation pour les groupes à risque

Overeenkomstig hoofdstuk VIII, afdeling 1 van
de wet van 27 december 2006 houdende diverse
bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch
Staatsblad van 28 december 2006, en haar
uitvoeringsbesluit van 19 maart 2007 ter
activering van de inspanning ten voordele van
personen die tot de risicogroepen behoren en van
de inspanning ten bate van de actieve
begeleiding en opvolging van werklozen voor de
periode 2007-2008, gepubliceerd in het Belgisch
Staatsblad van 28 maart 2007, wordt de inning
van 0,15 %, voorzien voor onbepaalde duur
bevestigd.

Conformément à la loi du 27 décembre 2006
portant des dispositions diverses, publiée au
Moniteur belge le 28 décembre 2006,
chapitre VIII, section 1ère, et de son arrêté
d'exécution du 19 mars 2007 activant l'effort
en faveur des personnes appartenant aux
groupes à risque et l'effort au profit de
l'accompagnement et suivi actif des
chômeurs pour la période 2007-2008, publié
au Moniteur belge le 28 mars 2007, la
perception de 0,15 %, prévue pour une durée
indéterminée, est confirmée.

Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de
Minister van Werk de sector zou vrijstellen van

Vu cet effort, les parties demandent au
Ministre de l'Emploi d'exempter en 2007 et

de stortingen van 0,10 % in 2007 en 2008 bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

Artikel 3. - Definitie van risicogroepen

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, kortgeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden van 45 jaar en ouder, herintreders en herintreedsters, **leefloners**, personen met een arbeidshandicap, allochtonen, werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut, (deeltijds) lerende jongeren, kortgeschoolde arbeiders, arbeiders die geconfronteerd worden met **meervoudig** ontslag, **herstructurering** of de introductie van nieuwe technologie en arbeiders van 45 jaar en ouder.

Voor deze laatste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider 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 herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003 inzake werkzekerheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 2006 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 mei 2006).

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

2008 le secteur des versements de 0,10 % destinés au Fonds pour l'emploi.

Article 3. - Définition des groupes à risque

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 risque, 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 personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, les personnes avec un handicap de travail, les allochtones, les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion, les jeunes en formation (alternée), 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 représentés à la 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 8 juillet 2003 relative à la sécurité d'emploi, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 mars 2006 et publié au Moniteur belge du 18 mai 2006).

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.

Artikel 4. - Tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande Educamwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze tewerkstellingscel zal zich met ingang van 1 juli 2007 meer specifiek inschrijven in de afspraken gemaakt in het generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sociale partners bepalen binnen de instanties van Educam op welke manier Educam een zo groot mogelijk meerwaarde kan bieden aan de bedrijfseigen en overkoepelende tewerkstellingscellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, rekening houdend met de beschikbare middelen. Het uiteindelijke doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds bestaande instrumenten zoals vorming en opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerking, indien mogelijk in de eigen sector.

Daarenboven zal Educam zich specifiek richten op de volledig werklozen binnen het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf, die geen beroep kunnen doen op de tewerkstellingscel.

Daarenboven dient de wedertewerkingbegeleiding van met ontslag geconfronteerde en van ontslagen arbeiders - met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject - het behoud van tewerking binnen de sector mogelijk te maken.

De sociale partners engageren zich dat binnen de instanties van Educam de mogelijkheid zal onderzocht worden een database met gegevens over werkgevers van de sector op te stellen, rekening houdend met de beschikbare middelen.

Article 4. - Cellule d'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.

Cette cellule d'emploi, à partir du 1^{er} juillet 2007, doit s'inscrire plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte entre les générations et dans les réglementations nationales.

Les partenaires sociaux déterminent au sein des instances d'Educam, comme prévu par la réglementation nationale et régionale, de quelle façon cette dernière peut offrir une valeur ajoutée la plus grande possible aux cellules d'emploi en entreprise et aux cellules d'emploi chapeautant ces dernières, compte tenu des moyens disponibles. Le but final est 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.

Par ailleurs, Educam orientera spécifiquement ses travaux sur les chômeurs complets du Fonds social des Garages, qui ne peuvent faire appel à la cellule d'emploi.

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

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que la possibilité de constituer une base de données reprenant les employeurs du secteur, soit examinée au sein des instances d'Educam et en tenant compte des moyens disponibles.

Artikel 5. - Alternerend opleidingssysteem

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd alternerend opleidingssysteem. Daartoe zullen de in dit kader reeds opgestarte pilootprojecten geëvalueerd worden (samenwerkingsovereenkomsten met deeltijds onderwijs en middenstandsléerlingwezen). In functie van de evaluatie zal een landelijke verspreiding van deze aanpak gebeuren.

Artikel 6. - Voltijds onderwijs

In het kader van een verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, finaliseren de ondertekenende partijen de platformtekst onderwijs binnen Educam, en zullen zij nagaan welke elementen uit dit onderzoek zij in praktijk kunnen omzetten.

De Raad van Bestuur van Educam bepaalt eventuele projecten met voltijds onderwijs en werkt de verdere modaliteiten met betrekking tot deze opdracht van Educam uit.

Hoofdstuk III. - RECHT OP PERMANENTE VORMING

Artikel 7. - Bijdragen voor permanente vorming

De inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55 % van de brutolonen, voorzien voor onbepaalde duur.

Article 5. - Système de formation en alternance

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

Article 6. - Enseignement de plein exercice

Dans le cadre de l'amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi, les parties signataires finalisent le texte plate-forme sur l'enseignement au sein d'Educam, et ils examineront quels éléments émanant de cette étude peuvent être traduits dans la pratique.

Le conseil d'administration d'Educam détermine les éventuels projets à mener avec l'enseignement de plein exercice et fixe les autres modalités relatives à cette mission d'Educam.

CHAPITRE III. - DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

Article 7. - 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, prévue pour une durée indéterminée.

Artikel 8. - Opdrachten aan EDUCAM

De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- 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 de opleidingsactoren. 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;
- De samenwerking tussen EDUCAM en de bediendesector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- Het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 10 van deze overeenkomst);
- Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- Het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik kunnen of willen maken;
- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

Article 8. - Missions d'Educam

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 Commission paritaire des entreprises de garages et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;
- intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés;
- tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 10 de la présente convention)
- L'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises;
- Assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation permanente ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.

Artikel 9. - Vormingskrediet

Sinds 1 januari 2004 wordt per onderneming een collectief recht op vorming en opleiding opgebouwd à rato van vier uur per kwartaal per arbeider, het vormingskrediet.

Dit vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder « permanente vorming » wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het aantal arbeiders per onderneming wordt berekend op basis van de meest recent beschikbare gegevens bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, verder KSZ genaamd, per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een bedrijf waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het vormingskrediet voor een volledig jaar $4 \text{ uur} * 4 \text{ (kwartalen)} * 10 \text{ (arbeiders)} = 160 \text{ uur}$.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair comité hun vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door EDUCAM erkende opleidingen in aanmerking. EDUCAM beheert het vormingskrediet.

De afbouw van het vormingskrediet is gekoppeld aan het bedrijfsopleidingsplan waarvan sprake in artikel 10 en wordt in overleg

Article 9. - Crédit-formation

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

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

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

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

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

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les formations certifiées par Educam sont prises en compte. Educam gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 10 et doit être répartie au

met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

De opleidingssteun voor erkende opleidingen wordt gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen zoals bepaald binnen deze overeenkomst omtrent vorming en opleiding

Artikel 10. - Bedrijfsopleidingsplannen

Elke onderneming vanaf 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel, voorgelegd.

Ondernemingen van minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001 betreffende de representatieve functie, hun bedrijfsopleidingsplan opmaken.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan EDUCAM overgemaakt.

Dit plan houdt rekening met de bestaande opleidingsnaden van de werknemers en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

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

EDUCAM heeft als taak een instrument te ontwikkelen dat bedrijven moet helpen een opleidingsplan op te stellen en zodoende de

maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

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

Article 10. - Plans de formation d'entreprise

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

Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la fonction représentative, établir leur plan de formation d'entreprise.

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

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

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

Educam a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, partant,

kwaliteit van die plannen te verhogen.

Naast het erkennen van opleidingen dient EDUCAM ook een systeem en een procedure van certificering van werknemers uit te werken. Indien het opleidingsplan in door EDUCAM erkende opleidingen voorziet en indien ze gevolgd worden door een competentietest in het kader van certificering, dan dient daarover voorafgaand en/of in het kader van het opleidingsplan een akkoord te bestaan tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (indien aanwezig). In geval van negatieve testresultaten wordt een principe-recht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalig recht op een remediëring aan te bieden.

Artikel 11. - Opleiding buiten de werkuren

De ondertekenende partijen engageren zich om binnen Educam de erkenningscriteria voor opleidingen zo aan te passen, dat ook opleidingen buiten de werkuren in aanmerking komen voor erkenning.

Alleszins is opleiding buiten de werkuren slechts mogelijk mits voldaan aan volgende criteria:

- in ondernemingen met maximum 3 arbeiders
- minimum 4 uren en maximum 16 uren per jaar per arbeider
- keuzemogelijkheid door de arbeider tussen recuperatie of uitbetalen van de vormingsuren aan 100 %
- enkel op vrijwillige basis en alleen voor arbeiders met een contract van onbepaalde duur
- onder toezicht van Educam

Binnen Educam dienen de ondertekenende partijen verdere modaliteiten en omkaderingsmaatregelen uit te werken.

Daarenboven dienen de ondertekenende partijen binnen Educam dit systeem van opleiding buiten de werkuren vóór 31 december 2008 te evalueren.

d'accroître la qualité de ces plans.

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

Article 11. - Formation en dehors des heures de travail

Les parties signataires s'engagent à adapter, chez Educam, les critères d'agrément de façon à faire entrer en considération pour l'agrément les formations en dehors des heures de travail.

En tout état de cause, la formation en dehors des heures de travail n'est possible que si les critères suivants sont remplis :

- dans des entreprises de 3 ouvriers maximum ;
- minimum 4 heures et maximum 16 heures par année et par ouvrier ;
- choix de l'ouvrier entre récupération ou paiement à 100 % des heures de formation ;
- uniquement sur base volontaire et seulement pour les ouvriers en contrat à durée indéterminée ;
- sous la surveillance d'Educam.

Les parties signataires doivent élaborer au sein d'Educam les autres modalités et mesures d'encadrement.

De plus, avant le 31 décembre 2008, les parties signataires doivent évaluer au sein d'Educam ce système de formation en dehors des heures de travail .

Artikel 12. - Individueel recht op vorming

De ondertekenende partijen bevelen de ondernemingen aan om een individueel recht op permanente vorming van één dag per arbeider per twee jaar in te voeren en dit binnen het kader van haar collectief recht op vorming en opleiding.

Artikel 13. - Verplaatsingskosten

De ondertekenende partijen engageren zich om een sectorale regeling uit te werken voor verplaatsingskosten voor die arbeiders die zich verplaatsen naar een vormingscursus.

Hoofdstuk IV. - GELDIGHEID

Artikel 15.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 26 mei 2005, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende vorming en opleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2005 (Belgisch Staatsblad van 5 december 2005).

Artikel 16. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 11 dat slechts voor bepaalde duur gesloten is, en buiten werking treedt op 30 juni 2009.

Zij kan door elk van de ondertekenende organisaties worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Garagebedrijf en aan de in dat paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2009.

Article 12. - Droit individuel à la formation

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'instaurer un droit individuel à la formation permanente d'un jour par ouvrier par période de deux ans et ce dans le cadre de son droit collectif à la formation.

Article 13. - Frais de déplacement

Les parties signataires s'engagent à élaborer un arrangement sectoriel pour les frais de déplacement des ouvriers se rendant à un cours de formation.

CHAPITRE IV. - VALIDITE

Article 15.

La présente convention collective de travail remplace celle du 26 mai 2005, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des entreprises de garage, relative à la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 octobre 2005 (Moniteur belge du 5 décembre 2005).

Article 16. - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 11, qui est seulement conclu pour une durée déterminée et expirera au 30 juin 2009.

Elle pourra être dénoncée par chaque organisation signataire moyennant un préavis de trois mois signifiée par lettre recommandée à la Poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de ladite commission.

Ce préavis ne pourra prendre effet qu'à partir du 1^{er} juillet 2009 au plus tôt.