

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET GARAGEBEDRIJF**

**COMMISSION PARITAIRE
DES ENTREPRISES DE GARAGE**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni
2017*

Convention collective de travail du 27 juin 2017

**NATIONAAL AKKOORD
2017-2018**

**ACCORD NATIONAL
2017-2018**

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

CHAPITRE I. – Champ d'application

Artikel 1. – Toepassingsgebied

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 wordt onder "arbeiders" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

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

HOOFDSTUK II. – Kader

CHAPITRE II. – Cadre

Art. 2. – Voorwerp

Art. 2. – Objet

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst nr. 119 van 21 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018.

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de la convention collective de travail interprofessionnelle n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

Art. 3. – Procedure

Art. 3. – Procédure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

De ondertekenende partijen vragen de algemeen bindend verklaring bij koninklijk besluit van deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlage.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

Art. 4. – Verhoging van de lonen

Art. 4. – Augmentation des salaires

Op 1 juli 2017 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 1,1%. Op 1 juli 2017 worden ook alle effectieve brutolonen met 1,1 % verhoogd, behalve voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.

Le 1er juillet 2017, tous les salaires horaires minima sectoriels sont augmentés de 1,1%. Le 1er juillet 2017, tous les salaires bruts effectifs sont augmentés de 1,1%, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

Indien geen ondernemingsoverleg over de enveloppe wordt opgestart of indien het overleg tegen 30 september 2017 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders vanaf 1 juli 2017 verhoogd met 1,1 %.

Art. 5 - Ondernemingsenveloppe

De ondernemingen kunnen op 1 juli 2017 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een recurrente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Onder loonmassa wordt begrepen de effectieve bruto uurlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

De procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het recurrent budget verloopt in 2 stappen voor ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging is opgericht:

a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde werknemersorganisaties akkoord gaan over een bedrijfseigen besteding van de enveloppe.

In ondernemingen met meerdere zetels wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden.

b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 30 september 2017 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

In de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt dezelfde procedure gevolgd. In dat geval is het akkoord van alle in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties vereist en moet de collectieve arbeidsovereenkomst worden ondertekend door alle in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130.663/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 oktober 2016 (BS 22 november 2016) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 juli 2017 en dit voor onbepaalde

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 septembre 2017, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} juillet 2017.

Art. 5. – Enveloppe d'entreprise

Les entreprises peuvent au 1er juillet 2017 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1% de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

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

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée:

a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 30 septembre 2017, sur une convention collective de travail.

Dans les entreprises sans délégation syndicale la même procédure sera suivie. Dans ce cas, l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire est requis et la convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire.

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 9 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 130.663/CO/112 et rendu obligatoire par arrêté royal du 23 octobre 2016 (MB 22 novembre 2016), sera adaptée dans ce sens à partir du 1er juillet 2017, et ce pour une durée indéterminée.

duur.

Art. 6. – Sociaal fonds

§ 1. Vanaf 1 juli 2017 wordt een aanvullende vergoeding bij landingsbaan toegekend aan de oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5de of de helft. De vergoeding bedraagt € 27,30 voor een vermindering met 1/5de en € 68,25 voor een vermindering met 1/2de en wordt toegekend vanaf 60 jaar of vanaf 55 jaar in de gevallen bepaald in cao nr. 127 van 21 maart 2017, en dit tot 31 december 2018.

§ 2. Vanaf 1 januari 2018 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2016 en op 1 februari 2017 (de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

Door deze berekening, met name 0,27 % op 1 februari 2016 en 1,38 % op 1 februari 2017, worden de aanvullende vergoedingen met 1,65 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 januari 2018 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 12,20 per werkloosheidsuitkering en € 6,10 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid, voor oudere werklozen en oudere zieken: € 5,60 per werkloosheids- en ziekteuitkering en € 2,81 per halve werkloosheids- en ziekteuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte: € 83,36 na 60 en 120 dagen en € 108,54 na een langere ziekteperiode;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 277,51 + € 14,00/jaar met een maximum van € 915,34;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 69,38;
- Aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 69,38 voor 1/2de en € 27,75 voor 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het num-

Art. 6. – Fonds social

§ 1. À partir du 1^{er} juillet 2017 une indemnité complémentaire emploi fin de carrière sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur durée de travail dans le cadre de la cct n° 103 du 27 juin 2012 avec 1/5e ou la moitié. L'indemnité est fixée à € 27,30 pour une diminution de 1/5e et € 68,25 pour une diminution de 1/2e et est attribuée à partir de 60 ans ou 55 ans dans les conditions de la CCT n° 127 du 21 mars 2017, et ceci jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2018, toutes les indemnités complémentaires seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1er février 2016 et au 1er février 2017 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Par le biais de ce calcul, à savoir 0,27 % le 1er février 2016 et 1,38 % le 1er février 2017, les indemnités complémentaires sont indexées de 1,65 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées à partir du 1er janvier 2018 comme suit :

- Indemnité complémentaire chômage temporaire : € 12,20 par allocation de chômage et € 6,10 par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire chômage complet, pour chômeurs âgés et malades âgés : € 5,60 par allocation de chômage et de maladie et € 2,81 par demi-allocation de chômage et de maladie ;
- Indemnité complémentaire maladie : € 83,36 après 60 et 120 jours et € 108,54 après une période de maladie plus longue ;
- Indemnité complémentaire fermeture : € 277,51 + € 14,00/an avec un maximum de € 915,34 ;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 69,38 ;
- Indemnité complémentaire emploi fin carrière : € 69,38 pour un 1/2e et de € 27,75 pour un 1/5e.

Remarque

La convention collective de travail relative à la modification et coordination des statuts du fonds social du 9 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 130.667/CO/112, rendue obligatoire par arrêté royal

mer 130.667/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 september 2016 (BS 17 oktober 2016), zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 7. – Recht op opleiding

Vanaf 1 januari 2018 wordt, bovenop het bestaande collectief recht op vorming en opleiding op basis van 4 uur per kwartaal per arbeider, zoals bepaald in artikel 9 van de cao van 9 oktober 2015 inzake vorming en opleiding, aan elke arbeider een individueel vormingsrecht van 1 dag per kalenderjaar toegekend.

Art. 8. – Bedrijfsopleidingsplannen

Om een kwaliteitsvol overleg over de bedrijfsopleidingsplannen te verzekeren, dienen de besprekingen op ondernemingsvlak, zoals bepaald in artikel 10, § 1 van de cao van 9 oktober 2015 inzake vorming en opleiding, voor 15 november van het voorgaande kalenderjaar te worden aangevat.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 inzake vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 131.192/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (BS 22 september 2016), zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 9. – Werkgroep “vorming”

De sociale partners verbinden zich ertoe om tegen 31 oktober 2017 vorming te bespreken in een werkgroep met Educam.

De werkgroep zal onder andere volgende thema's bespreken: het groeipad, de omschrijving van vorming, afdwingbaarheid van het opleidingscv, nieuwe leervormen en opleidingsbehoeften (mentorschap, HEV, ...), vereenvoudiging van het opleidingsplan, ...

Als gevolg van deze besprekingen zal een cao worden gesloten tegen 30 november 2017.

Art. 10. – Initiatieven voor instroom

De sociale partners menen dat de intrede van nieuwe werknemers in de sector een belangrijke uitdaging is, zowel voor de ondernemingen als voor de sector.

De sociale partners spreken daarom af om tegen 31 december 2017 concrete initiatieven voor instroom

du 28 septembre 2016 (MB 17 octobre 2016), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2017 et ce, pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IV. – Formation

Art. 7. – Droit à la formation

À partir du 1^{er} janvier 2018, au-delà du droit collectif à la formation existant à raison de 4 heures par trimestre par ouvrier, telles que définies à l'article 9 de la cct du 9 octobre 2015 relative à la formation, un droit individuel à la formation de 1 jour par année calendrier sera attribué à chaque ouvrier.

Art. 8. – Plans de formation d'entreprise

Afin de garantir une concertation de qualité sur les plans de formation d'entreprise, les discussions au niveau d'entreprise, telles qu'elles définies à l'article 10, § 1 de la cct du 9 octobre 2015 relative à la formation, doivent être entamées avant le 15 novembre de l'année calendrier précédente.

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative à la formation, enregistrée sous le numéro 131.192/CO/112, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2016 (MB 22 septembre 2016), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2017, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 9. – Groupe de travail « formation »

Les partenaires sociaux s'engagent à discuter la formation avant le 31 octobre 2017 dans un groupe de travail avec Educam.

Ce groupe de travail discutera entre autres les thèmes suivants : la trajectoire de croissance, des critères de formation, force exécutoire cv formation, nouvelles formes d'enseignement et besoins de formation (parrainage, HEV, ...), simplification des plans de formation, ...

Suite à ces discussions, une cct sera conclue pour le 30 novembre 2017.

Art. 10. – Initiatives pour favoriser « l'arrivée »

Les partenaires sociaux considèrent que l'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur est un enjeu important aussi bien pour les entreprises que pour le secteur.

Ainsi, les partenaires sociaux se mettent d'accord pour élaborer pour le 31 décembre 2017 des initiatives concrètes pour favoriser « l'arrivée », qui peuvent être appliquées dès le 1^{er} janvier 2018.

uit te werken, die vanaf 1 januari 2018 kunnen worden toegepast.

HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk

Art. 11. – Uitwerking sectoraal model werkbaar werk

De sociale partners verbinden zich ertoe de inspanningen om een sectoraal model van werkbaar werk te ontwikkelen verder te zetten.

Hiertoe wordt een werkgroep “werkbaar werk” opgericht die tegen 31 december 2017 onder andere volgende thema’s zal bespreken: initiatieven om de tewerkstelling van oudere werknemers en het evenwicht tussen beroeps- en privéleven te verzekeren, loopbaan- en opleidingsadvies, aangepast of ander werk, ...

HOOFDSTUK VI. – Arbeidstijd en flexibiliteit

Art. 12. – Tewelkstellingsbevorderende maatregel

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst 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.

Art. 13. – Flexibiliteit

De sectorale cao flexibiliteit komt tot 30 juni 2019 overeen met de wettelijke regeling van artikel 20bis, § 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130.662/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 juni 2016 (BS 12 juli 2016), wordt in die zin aangepast en verlengd vanaf 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019.

Art. 14.- Vrijwillige overuren

§ 1. Mits voor 30 juni 2018 een cao op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, kan voor een periode die loopt tot maximum 31 december 2018 het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 100 u tot maximum 150 u per kalenderjaar.

CHAPITRE V. – Travail faisable

Art. 11. – Elaboration d’un modèle sectoriel du travail faisable

Les partenaires sociaux s’engagent à continuer les efforts pour l’élaboration d’un modèle sectoriel du travail faisable.

Dans cette perspective un groupe de travail « travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants : des initiatives pour assurer l’emploi des travailleurs âgés et l’équilibre vie privée/vie professionnelle, l’avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou l’autre fonction, ...

CHAPITRE VI. – Temps de travail et flexibilité

Art. 12. – Mesure visant la promotion de l’emploi

En cas de restructuration ou de possibilité d’assouplissement de l’organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l’emploi par le biais d’une convention collective de travail en appliquant entre autres une réduction collective du temps de travail.

Pour ce faire, elles pourront utiliser les primes d’encouragement légales et décrétales existantes et transposer des augmentations salariales.

Art. 13. – Flexibilité

La cct sectorielle flexibilité correspondra jusqu’au 30 juin 2019 au régime légal de l’article 20bis, § 1er de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 130.662/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 8 juin 2016 (MB 12 juillet 2016), sera adaptée dans ce sens et prolongée, à partir du 1^{er} juillet 2017 et jusqu’au 30 juin 2019 inclus.

Art. 14.- Heures supplémentaires volontaires

§ 1. Moyennant une cct d’entreprise conclue avant le 30 juin 2018 avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale (ou à défaut, avec toutes les organisations syndicales représentées dans la commission paritaire), le montant des heures supplémentaires volontaires peut être porté pour une période allant maximum jusqu’au 31 décembre 2018 de 100h à maximum

§ 2. De in uitvoering van § 1 gesloten ondernemingscao wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité.

§ 3. De toepassing van de mogelijkheid om de vrijwillige overuren te verhogen op ondernemingsvlak maakt het voorwerp uit van een sectorale evaluatie na 30 juni 2018.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst in die zin zal worden gesloten, voor een periode van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018.

Art. 15. – Stand-by

De stand-by- en uitrukvergoedingen wordt bevroren in 2018. Concreet betekent dit dat de indexering voorzien in artikel 6 van cao van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.103/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 maart 2015 (BS 9 april 2015), niet wordt toegepast op 1 februari 2018.

Partijen engageren zich om tijdens de duur van dit akkoord initiatieven te nemen om op te treden tegen oneerlijke concurrentie.

HOOFDSTUK VII. – Eengemaakt werknemersstatuut

Art. 16. – Inzetbaarheidsverhogende maatregelen

Rekening houdend met artikel 39 ter van de wet van 3 augustus 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, engageren de partijen zich om inzetbaarheidsverhogende maatregelen uit te werken in een werkgroep tegen 31 december 2018.

Art. 17. – Inventaris van loon- en arbeidsvoorwaarden

§ 1. Partijen engageren zich om de werkzaamheden inzake het opmaken van een inventaris van de loon- en arbeidsvoorwaarden van zowel de arbeiders als de bedienden die actief zijn binnen de ondernemingen die behoren tot het paritair comité van het garagebedrijf, verder te zetten.

Bovendien bevelen zij aan om eenzelfde vergelijkende studie te maken op het vlak van de onderneming.

150h par année calendrier.

§ 2. La cct d'entreprise conclue en application du § 1 est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la commission paritaire.

§ 3. La possibilité de porter les heures supplémentaires volontaires au niveau de l'entreprise fera l'objet d'une évaluation au niveau sectoriel après le 30 juin 2018.

Remarque

Une convention collective en ce sens sera conclue pour une période du 1er juillet 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

Art. 15. – Stand-by

En 2018, les indemnités stand-by et de départ seront gelées. Concrètement, cela signifie que, l'indexation prévue dans l'article 6 de la cct du 29 avril 2014, enregistrée sous le numéro 122.103/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 24 mars 2015 (MB 9 avril 2015), ne s'appliquera pas le 1^{er} février 2018.

Les parties s'engagent à prendre des initiatives pendant la durée de cet accord pour agir contre la concurrence déloyale.

CHAPITRE VII. – Statut unique du travailleur

Art. 16. – Mesures augmentant l'employabilité

Compte tenu de l'article 39 ter de la loi du 3 août 1978 relative aux contrats de travail, les parties s'engagent à élaborer des mesures augmentant l'employabilité dans un groupe de travail pour le 31 décembre 2018.

Art. 17. – Inventaire des conditions de travail et de salaire

§ 1. Les parties s'engagent à poursuivre les travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la commission paritaire des entreprises de garage.

Elles recommandent de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

§ 2. In het kader van de mogelijke hertekening van het paritair landschap wordt ook een vergelijkende studie gemaakt tussen de loon – en arbeidsvoorwaarden van het paritair comité 112 en deze van de paritaire sub-comités 149.01, 149.02, 149.03 en 149.04.

HOOFDSTUK VIII. – Loopbaanplanning

Art. 18. – Tijdkrediet en loopbaanvermindering

§ 1. Voor de periode van 1 juli 2017 tot 30 juni 2019 kan het recht op halftijds/voltdijds tijdkrediet met motief tot 24 maanden, zoals voorzien in artikel 3 van de cao van 9 oktober 2015, op ondernemingsvlak bij cao worden uitgebreid tot 51 maanden voor het tijdkrediet met motief zorg, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de cao nr. 103 van 27 juli 2012, en tot 36 maanden voor het tijdkrediet met motief opleiding, overeenkomstig artikel 4, § 2 van dezelfde cao.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2017-2018 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 inzake tijdkrediet en loopbaanvermindering, geregistreerd onder het nummer 131.193/CO/112 zal met ingang van 1 januari 2017 in die zin worden aangepast.

Art. 19. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag

§ 1. SWT 58 of 59 jaar na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nummer 124 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders die een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 125 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

§ 2. SWT 58 of 59 jaar na 35 jaar loopbaan in zwaar

§ 2. Dans le cadre de la refonte possible du paysage paritaire une étude comparée sera faite entre les conditions de travail et de salaire de la commission paritaire 112 et celles des sous-commissions paritaires 149.01, 149.02, 149.03 et 149.04.

CHAPITRE VIII. – Planification de la carrière

Art. 18. – Crédit-temps et diminution de la carrière

§ 1. Pour la période du 1er juillet 2017 jusqu'au 30 juin 2019 le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif jusqu'à 24 mois, tel que prévu dans l'article 3 de la cct du 9 octobre 2015, peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une cct d'entreprise, pour le crédit-temps avec motif soins, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la cct n° 103 du 27 juillet 2012, et jusqu'à 36 mois pour le crédit-temps avec motif formation, conformément à l'article 4, § 2 de la même cct.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n° 127 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5^e ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2017-2018.

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au crédit-temps et la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 131.193/CO/112 sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2017.

Art. 19. – Régime de chômage avec complément d'entreprise

§ 1. RCC 58 ou 59 ans après 40 ans de carrière

En application de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail numéro 124 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui justifient d'une carrière de 40 ans et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

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

§ 2. RCC 58 ou 59 ans après 35 ans de carrière

beroep

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 122 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben als ook gewerkt hebben in een zwaar beroep en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

§ 3. SWT 58 of 59 jaar na 33 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die 33 jaar loopbaan hebben, waarvan 20 jaar in een regeling van nachtarbeid en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

§ 4. SWT 58 of 59 jaar na 33 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017 wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ouder zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of ouder zijn.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd bepaald op 58 jaar voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail numéro 122 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui ont une carrière de minimum 35 ans tout en ayant exercé un métier lourd et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

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

§ 3. RCC 58 ou 58 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail numéro 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui ont une carrière de 33 ans, dont 20 ans dans un régime avec prestations de nuit et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

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

§ 4. RCC 58 ou 59 ans après 33 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail numéro 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui ont une carrière de minimum 33 ans tout en ayant exercé un métier lourd et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

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

§ 5. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn in de zin van het artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag van 3 mei 2007.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018.

§ 6. Aanvullende vergoeding

De betaling van de aanvullende vergoedingen en de werkgeversbijdragen voor de regelingen inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals opgenomen in de § 1 tot en met 4 van dit artikel wordt volledig ten laste genomen door het fonds voor bestaanszekerheid.

De betaling van de aanvullende vergoeding en de werkgeversbijdrage voor de regeling inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar na 40 jaar loopbaan wordt volledig ten laste genomen door het fonds voor bestaanszekerheid.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130.667/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 september 2016 (BS 17 oktober 2016), zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IX. – Inspraak en overleg

Art. 20. – Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het akkoord 2017-2018 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 17 van het nationaal akkoord 2015-2016, verlengd. (nr. 130493/CO/112)

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet 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. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt gelijk-

§ 5. Dispense de disponibilité adaptée

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

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

§ 6. Indemnité complémentaire

Le paiement des indemnités complémentaires et des cotisations patronales pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, tels que repris aux § 1 à 4 du présent article, est entièrement pris en charge par le fonds de sécurité d'existence.

Le paiement de l'indemnité complémentaire pour le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans après 40 ans de carrière est entièrement pris en charge par le fonds de sécurité d'existence.

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015, relative la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 130.667/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 28 septembre 2016 (MB 17 octobre 2016), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IX. – Participation et concertation

Art. 20. – Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 17 de l'accord national 2015-2016 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2017-2018. (nr. 130493/CO/112)

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés que si la Commission paritaire, convoquée sur initiative du Président, s'est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifes-

gesteld met een kennelijk onredelijk ontslag en in dat geval is de werkgever aan de betrokken werknemersafgevaardigde een schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon verschuldigd.

Art. 21. – Vakbondsvorming

De termijn waarbinnen de meest representatieve werknemersorganisaties hun aanvraag van toegestane afwezigheid voor het volgen van vakbondsvorming moeten indienen bij de werkgever wordt verlaagd van 3 weken naar 2 weken.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake vakbondsvorming, geregistreerd onder het nummer 104.829/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2011 (BS 19 januari 2012), wordt in die zin gewijzigd, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK X.- TECHNISCHE AANPASSINGEN.

Art. 22. Loopbaan- en anciënniteitsverlof voor deeltijdse werknemers

Vanaf 1 januari 2018 kunnen deeltijdse arbeiders hun recht op loopbaan- en anciënniteitsverlof slechts uitoefenen in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.

Aanbeveling

Tot 1 januari 2018 is pro rata de regel, onverminderd eerdere afspraken.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007 betreffende anciënniteitsverlof, geregistreerd onder het nummer 84.593/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 2008 (BS 10 juni 2008), en de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 betreffende loopbaanverlof, geregistreerd onder het nummer 130.658/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (BS 23 augustus 2016), zullen vanaf 1 januari 2018 in deze zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 23. - Geboorteverlof

Overeenkomstig artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978, zoals gewijzigd door de wet van 13 april 2011 (BS 10 mei 2011) wordt in alle cao's het begrip "vaderschapsverlof" vervangen door "geboorteverlof".

Opmerking

tement déraisonnable et, dans ce cas, l'employeur devra verser une indemnité au délégué correspondant à 17 semaines de rémunération.

Art. 21. – Formation syndicale

Le délai dans lequel les organisations syndicales les plus représentatives doivent introduire chez l'employeur leur demande d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale sera diminué de 3 à 2 semaines.

Remarque

La convention collective du 16 juin 2011 relative à la formation syndicale enregistrée sous le numéro 104.829/CO/112, rendue obligatoire par arrêté royal du 1 décembre 2011 (MB 19 janvier 2012), sera adaptée en ce sens, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE X.- ADAPTATIONS TECHNIQUES.

Art. 22. Congé de carrière et d'ancienneté des travailleurs à temps partiel

A partir du 1^{er} janvier 2018, des travailleurs à temps partiel ne peuvent exercer leur droit aux congés de carrière et d'ancienneté que proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

Recommandation

Jusqu'au 1^{er} janvier 2018 au pro rata est la règle, sans préjudice des accords précédents.

Remarque

La convention collective de travail du 21 juin 2007 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 84.593/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mars 2008 (MB 10 juin 2008) et la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au congé de carrière, enregistrée sous le numéro 130.658/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2016 (MB 23 août 2016), seront adaptées en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2018 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 23. – Congé de naissance

Conformément à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978, modifiée par la loi du 13 avril 2011 (MB 10 mai 2011) dans toutes les cct la notion « congé de paternité » sera remplacée par « congé de naissance ».

Remarque

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 106.445/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 december 2012 (BS 26 februari 2013), zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK XI. – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 24. – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst 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.

Art. 25. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd 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.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd 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.

La convention collective de travail du 29 septembre 2011 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 106.445/CO/112 et déclarée obligatoire par arrêté royal du 27 décembre 2012 (MB 26 février 2013), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE XI. – Paix sociale et durée de l'accord

Art. 24. – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.

Art 25. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2017-2018**

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2017-2018**

PREMIES VLAAMS GEWEST

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf en die inzake domicilie en tewerkstelling voldoen aan de omschrijving van het Vlaamse gewest gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies van kracht in het Vlaamse gewest namelijk:

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants à la Commission paritaire des entreprises de garage et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration