

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA CARROSSERIE
FORMATION

Convention collective de travail du 8 juillet 2003

CHAPITRE IER. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1er. - Champ d'application

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

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

CHAPITRE II. - GROUPE A RISQUE

Article 2. - Cotisation pour les groupes à risque

En application de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 portant des mesures de promotion de l'emploi avec l'application de l'article 7 § 2 de la loi du 26 juillet 1996, la perception de 0,15 p.c., prévue dans l'accord national 2001-2002 (article 12.) du 7 mai 2001 et conclue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi et du Travail d'exempter en 2003 et 2004 le secteur des versements de 0,10 p.c. destinés au Fonds pour l'emploi.

Article 3. - Définition des groupes à risque

§ 1 er. 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 **minimexés**, les handicapés, les immigrés, les demandeurs d'emploi en 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 représentés à la Sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi du 8 juillet 2003).

4

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.

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

Cette cellule est destinée à mieux répondre à l'offre et la demande dans le secteur (notamment par une banque de données Emplois).

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.

Conformément à l'accord national 2003-2004 du 14 mai 2003, le fonctionnement de la cellule sectorielle pour l'emploi sera évalué par un groupe de travail paritaire.

Dans ce cadre, EDUCAM doit vérifier dans quelle mesure les instruments existants tels que le placement, le conseil carrière, l'**outplacement** et la reconnaissance de compétences acquises peuvent être intégrés dans la mission de coordination de la cellule sectorielle pour l'emploi. L'objectif final est d'assurer le meilleur accompagnement possible des ouvriers à l'aide des instruments existants.

Article 4. - 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 à horaire réduit et l'apprentissage des classes moyennes) seront évalués. En fonction de cette évaluation, cette approche bénéficiera d'une diffusion nationale.

CHAPITRE III. - DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

Article 5. - Cotisations pour la formation permanente

En outre, les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continueront à être soutenus par la perception de 0,25 p.c. sur les salaires bruts, prévue à l'article 5 de la convention collective de travail sur la formation du 7 mai 2001, conclue pour une durée indéterminée. Cette cotisation sera majorée de 0,2 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2004 et ce, pour une durée indéterminée. Le 1^{er} janvier 2005, cette cotisation sera de nouveau augmentée de 0,1 p.c, pour une durée indéterminée.

Article 6. - Missions d'Educam

La mission de base d'Educam consiste à :

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services **Educam**, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;
- 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 8 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;
- accroître les possibilités de réduction du crédit-formation en simplifiant l'accès à des formations agréées ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.

Article 7. - Crédit-formation

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

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par CCT 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 ONSS les plus récentes au 30 juin.

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

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

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

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 8 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Le soutien pour les formations agréées est lié au respect des obligations conventionnelles en matière de formation.

Article 8. - 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 « Fonction représentative » du 4 juillet 2001, enregistrée le 19 décembre 2001 sous le numéro 60.376/CO/149.02, 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 Sous-commission paritaire.

Educam a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, partant, 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 à ce sujet et/ou dans le cadre du plan de formation exister 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.

CHAPITRE IV. - VALIDITE

Article 9. - Durée

La présente convention collective de travail est valable du 1^{er} janvier 2003 au 30 juin 2005 inclus, excepté les articles 2 et 5 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 Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les parties signataires, et excepté les articles 7 et 8 qui sont valables à partir du 1er janvier 2004 et pour lesquels la disposition existante est prolongée jusqu'au 31 décembre 2003.

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET KOETSWERK

VORMING EN OPLEIDING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003

Hoofdstuk I. - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1. - Toepassingsgebied

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

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder arbeiders verstaan: de **mannelijke en vrouwelijke werklieden**.

Hoofdstuk II. - RISICOGROEPEN

Artikel 2. - Bijdragen voor risicogroepen

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 p.c.**, voorzien in het nationaal akkoord 2001-2002 van 7 mei 2001 (artikel 12) en afgesloten voor onbepaalde duur, bevestigd.

Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de **Minister** van Tewerkstelling en Arbeid de sector zou vrijstellen van de stortingen van **0,10 p.c.** in 2003 en 2004 bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

Artikel 3. - Definitie van risicogroepen

§ 1. 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, herintreders en herintreedsters, **bestaansminimumtrekkers**, gehandicapten, migranten, werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut, deeltijdse leerplichtigen, laaggeschoolde arbeiders, arbeiders 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 arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, ~~met~~ één van de **werknemersorganisaties**

4

vertegenwoordigd in het paritair subcomité, **teneinde** alternatieve **mogelijkheden** inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve **arbeidsovereenkomst** inzake werkzekerheid van 8 juli 2003.

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

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

Deze **cel** dient zich te richten op het **afstemmen** van vraag en aanbod in de sector (onder **meer** via en vacaturebank).

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

Conform het nationaal akkoord 2003-2004 van 14 mei 2003 zal de werking van deze sectorale tewerkstellingscel worden geëvalueerd door een paritaire werkgroep.

In dit kader dient EDUCAM na te gaan in **welke** mate binnen de **coördinerende** taak van de sectorale tewerkstellingscel reeds bestaande **instrumenten zoals arbeidsbemiddeling, loopbaanadvies, outplacement** en erkenning van verworven **competenties** kunnen worden geïntegreerd. Het uiteindelijk **doel** is de arbeiders zo **efficiënt** mogelijk te begeleiden gebruik **makend** van de reeds bestaande instrumenten.

Artikel 4. - Alternierend 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.

Hoofdstuk III. - RECHT OP PERMANENTE VORMING

Artikel 5. - Bijdragen voor permanente **vorming**

Daarenboven zullen de inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers en werkgevers verder ondersteund worden door de inning van 0,25 p.c., van de brutolonen, voorzien in artikel 5 van de

collectieve **arbeidsovereenkomst** inzake **vorming** en opleiding van 7 mei 2001, afgesloten voor onbepaalde duur. Deze bijdrage zal met 0,2 p.c, worden verhoogd vanaf 1 januari 2004 en dit voor onbepaalde duur. Op 1 januari 2005 zal deze bijdrage **bijkomend** met 0,1 p.c, worden verhoogd, eveneens voor onbepaalde duur.

Artikel 6. - 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 Subcomité voor het koetswerk, 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 8 van onderhavige **overeenkomst**);
- Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het **competentiebeheer** in de **ondernemingen**;
- Het vergroten van de afbouw mogelijkheden van het **vormingskrediet** door de toegang tot de erkende opleidingen te vereenvoudigen.
- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

Artikel 7. - Vormingskrediet

Vanaf 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 CAO 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 RSZ-gegevens per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een bedrijf waarvoor deze RSZ-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 subcomité 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 8 en wordt in overleg 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 **CAO-verplichtingen** inzake **vorming** en opleiding

Artikel 8. - 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** Representatieve functie van 4 juli 2001, geregistreerd op 19 december 2001 onder het nummer 60.376/CO/149.02, 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 opleidingsnoden 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 Subcomité.

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

Hoofdstuk IV. - GELDIGHEID

Artikel 9. - Duur

Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** is geldig met ingang van 1 januari 2003 tot en met 30 juni 2005 met uitzondering van artikel 2 en 5 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 Subcomité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties, en met uitzondering van artikel 7 en 8 die geldig zijn vanaf 1 januari 2004 en waarvoor de bestaande regeling wordt verlengd tot 31 december 2003.