



ERRATUM

Sous-commission paritaire pour la carrosserie

**CCT n° 131221/CO/149.02
du 16/11/2015**

Correction dans les deux langues :

- A l'article 3, dernier tiret la référence à l'"article 4" doit être remplacée par "article **3bis**".

Correction en néerlandais :

- A l'article 12, le mot "competitie" doit être remplacé par "competentie".

Décision du

ERRATUM

Paritair Subcomité voor het koetswerk

**CAO nr. 131221/CO/149.02
van 16/11/2015**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 3, laatste streepje moet de verwijzing naar "artikel 4" vervangen worden door "artikel **3bis**".

Verbetering in het Nederlands :

- In artikel 12, moet het woord "competitie" vervangen worden door "competentie".

Beslissing van

19 -04- 2016

**PARITAIR SUBCOMITE
VOOR HET KOETSWERK**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 16 november 2015*

VORMING EN OPLEIDING

Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied

Artikel 1. - Toepassingsgebied

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

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

Hoofdstuk II. - Risicogroepen

Artikel 2. - Bijdragen voor risicogroepen

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de Minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191 § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10 % in 2015 en 2016 bestemd voor het tewerkstellingsfonds.

Artikel 3. - Definitie van risicogroepen

Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15 % aangewend tot ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen:

- Langdurig werkzoekenden;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- Herintreders en herintreedsters;

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LA CARROSSERIE**

*Convention collective de travail
du 16 novembre 2015*

FORMATION

Chapitre I. – Champ d’application

Article 1. – Champ d’application

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

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

Chapitre II. – Groupes à risque

Article 2. – Cotisation pour les groupes à risque

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et de l’arrêté du 19 février 2013 en exécution de l’article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l’Emploi d’exempter en 2015 et 2016 les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l’article 191 § 1 de la loi précitée, destinés au Fonds pour l’emploi.

Article 3. – Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l’arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d’emploi de longue durée ;
- Les demandeurs d’emploi peu qualifiés ;
- Les demandeurs d’emploi de 45 ans et plus ;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie ac-

- Leefloners;
- Personen met een arbeidshandicap;
- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden ;
- Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;
- (Deeltijds) lerende jongeren;
- Kortgeschoolde arbeiders;
- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
- Arbeiders van 45 jaar en ouder;
- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, alinea 4, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3 bis

Tenminste 0,05 % van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen :

1. de werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1, 2° van het voornoemde koninklijk besluit
3. de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1, 3° van het voornoemde koninklijk besluit
4. de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, zoals gespecificeerd in artikel 1, 4° van het voornoemde koninklijk besluit
5. de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een

tive ;

- Les bénéficiaires du revenu d'intégration ;
- Les personnes présentant un handicap pour le travail ;
- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès;
- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;
- Les jeunes en formation (en alternance) ;
- Les ouvriers peu qualifiés;
- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- Les ouvriers de 45 ans et plus ;
- Les groupes à risques prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 3 bis de cette convention collective de travail.

Article 3 bis.

Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservée en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risques suivants :

1. les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur;
2. les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1er, 2° de l'Arrêté Royal précité
3. les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, telles que détaillés à l'article 1er, 3° de l'Arrêté Royal précité
4. les personnes avec une aptitude au travail réduite, telles que détaillés à l'article 1er, 4° de l'Arrêté Royal précité
5. les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation profession-

onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

nelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Voor de eerste 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 subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de werkzekerheid geregistreerd onder het nummer 104909/CAO/149.02 op 27 juli 2011 (bericht van neerlegging Belgisch Staatsblad 09 augustus 2011).

Pour la première 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 du 16 juin 2011 relative à la sécurité d'emploi enregistrée sous le numéro 104909/CAO/149.02 le 27 juillet 2011 (avis de dépôt Moniteur Belge du 09 août 2011).

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

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.

Art. 3 ter.

Van de in artikel 3 bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a. De in artikel 3 bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3 bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Art. 3 ter.

L'effort visé à l'article 3 bis doit au moins pour la moitié (0,025%) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3 bis, 5;
- b. Les personnes visées à l'article 3 bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Dit aandeel van de bijdrage voor risicogroepen dat besteed moet worden aan de jongeren wordt verhoogd tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector.

Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes est portée à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

Elke jongere kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

Chaque jeune peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée,...).

Educam krijgt de opdracht om in dit kader ondersteunende en bijkomende acties te ontwikkelen. De sociale partners bepalen voor 30 november 2015 hiertoe de nodige modaliteiten en voorwaarden.

Educam est chargé de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre. A cet effet, les partenaires sociaux détermineront avant le 30 novembre 2015 les modalités et conditions nécessaires.

Een specifieke opdracht in dit kader voor Educam is het uitwerken van een opleidingspakket voor oudere werknemers in een traject van peterschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Oudere werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe functie.

Dans ce cadre, Educam a pour mission spécifique d'élaborer un programme de formation pour les travailleurs âgés chargés, lors d'un trajet de parrainage, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs âgés le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

Artikel 4. - Tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 7 mei 2001 werd binnen de bestaande Educamwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze tewerkstellingscel heeft zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sociale partners trachten binnen Educam – rekening houdend met bovenvermelde principes - verder uitvoering geven aan de sectorale tewerkstellingscel.

Deze cel dient zich specifiek te richten op de doelgroep, met name de volledig werklozen binnen het Sociaal Fonds voor het Koetswerk, en arbeiders getroffen door herstructureringen.

Daarenboven dient de wedertewerkstellings-begeleiding 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.

De sectorale tewerkstellingscel tracht een coördinerende taak uit te oefenen : reeds bestaande instrumenten zoals arbeidsbemiddeling, loopbaanadvies, outplacement en erkenning van verworven competenties kunnen worden geïntegreerd in haar werking. Het uiteindelijke doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk te begeleiden gebruik makend van de reeds bestaande instrumenten.

Artikel 5. - Alternerend opleidingssysteem

In het kader van de opleiding van de deeltijds lerende jongeren 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 6. - 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.

Artikel 7. - Opdrachten aan Educam

Article 4. – Cellule pour l'emploi

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.

Depuis le 1er juillet 2007, cette cellule pour l'emploi s'est inscrite plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

Les partenaires sociaux continueront à veiller au bon fonctionnement de la cellule sectorielle pour l'emploi, au sein d'Educam, en tenant compte des principes susmentionnés.

Cette cellule doit orienter ses travaux spécifiquement sur le groupe cible, à savoir les chômeurs complets du Fonds social de la Carrosserie et les ouvriers frappés par des restructurations.

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.

La cellule sectorielle pour l'emploi tâchera d'assurer un rôle de coordination : les instruments existants tels que le placement, le conseil carrière, l'outplacement et la reconnaissance de compétences acquises peuvent être intégrés dans ses activités. L'objectif final est d'assurer le meilleur accompagnement possible des ouvriers à l'aide des instruments existants.

Article 5. – Système de formation en alternance

Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritairem, dans le cadre de la formation des élèves en formation à temps partiel. 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 à la Formation permanente

Article 6. – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continueront à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts, prévue pour une durée indéterminée.

Article 7. – Missions d'Educam

1) Basisopdracht

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

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden, o.a. door het oplijsten van de opleidingsnoden binnen de ondernemingen;
- 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 9 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.

2) Databank Educam

Vanaf 1 juli 2014 wordt binnen Educam een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringmodaliteiten hiertoe worden door de sociale partners bepaald binnen de paritaire stuurgroep van Educam. Deze modaliteiten houden rekening met o.a. de volgende elementen :

- elke werkgever zal elektronisch, en dit via een elektronische interface, alle door zijn arbeiders gevolgde opleidingen buiten Educam moeten mededelen;
- van zodra de databank operationeel wordt, zullen de gegevens met betrekking tot het CV opleiding beschikbaar zijn volgens modaliteiten die bepaald dienen te worden door de sociale partners binnen de paritaire stuurgroep van Educam

1) Mission de base

La mission de base d'Educam consiste à appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier :

- Examiner les besoins de qualification et de formation, entre autre en dressant la liste des besoins de formation existant dans les entreprises ;
- 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 9 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.

2) Banque de données Educam

A partir du 1er juillet 2014, une banque de données sera créée au sein d'Educam afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution seront déterminées au sein du groupe de pilotage paritaire d'Educam par les partenaires sociaux. Ces modalités tiendront compte, en autres, des éléments suivants :

- chaque employeur devra communiquer électroniquement, au moyen d'une interface électronique à créer toutes les formations suivies par ses ouvriers en dehors d'Educam ;
- dès que la banque de données aura été rendue opérationnelle, les données relatives au CV formation seront disponibles selon des modalités à déterminer au sein du groupe de pilotage paritaire d'Educam par les partenaires sociaux.

Artikel 8. - 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 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 9 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 de door Educam erkende opleidingen wordt gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen zoals bepaald binnen deze overeenkomst omtrent vorming en opleiding

Artikel 9. - 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 8 oktober 2015 betreffende de representatieve functie, hun be-

Article 8. – Crédit-formation

Depuis le 1er 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 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 9 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 reconnues par Educam est lié au respect des obligations définies par la présente convention en matière de formation.

Article 9. – 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 établir leur plan de formation d'entreprise, dans le cadre de la convention collective de travail du 8 octobre 2015 relative à

drijfsopleidingsplan 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 al dan niet gevolgd worden door een competentietest in het kader van certificering, dan dient daarover voorafgaand een akkoord te bestaan in het kader van het opleidingsplan of in het kader van een akkoord 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 10. – Individueel recht op opleiding

Binnen het collectief recht op vorming en opleiding, zoals bepaald in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft elke arbeider recht op 1 dag opleiding per jaar.

Het installeren van het recht op 1 opleidingsdag per arbeider per jaar werd ingevoerd sinds 1 januari 2014.

Dit systeem zal jaarlijks worden geëvalueerd.

Artikel 11. – Paritaire sectorale stuurgroep

De paritaire sectorale stuurgroep, opgericht binnen Educam ter uitvoering van het nationaal akkoord 2007-2008, dient verder uitwerking te geven aan onder meer volgende opdrachten:

- Onderzoeken in hoeverre de ondernemingen er in slagen om voor 1,9 % vorming te organiseren in de onderneming in uitvoering van het generatiepact.

la fonction représentative.

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, de cette manière, d'accroître la qualité de ces plans.

Outre la reconnaissance de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations reconnues par Educam, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification ou non, un accord préalable doit alors à ce sujet exister dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre d'un accord 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 10. – Droit individuel à la formation

Dans le cadre du droit collectif à la formation, tel que défini à l'article 8 de la présente convention collective de travail, chaque ouvrier a droit à 1 jour de formation par an.

L'instauration du droit à un jour de formation par ouvrier par an était introduite depuis le 1er janvier 2014.

Ce système sera évalué chaque année.

Article 11. – Groupe de pilotage sectoriel paritaire

Le groupe de pilotage sectoriel paritaire, créé au sein d'Educam en exécution de l'accord national 2007-2008, devra réaliser entre autres les missions suivantes :

- Faire une étude pour vérifier dans quelle mesure les entreprises parviennent à organiser des formations pour 1,9 % dans l'entreprise en application du pacte de solidarité entre générations.

Indien uit dit onderzoek blijkt dat bijkomende vormings-

PSC 149.02 - Koetswerk
Vorming & opleiding
Bekrachtigd op 16.11.15

S'il ressort de cette enquête que des efforts de forma-

SCP 149.02 - Carrosserie
Formation
Ratifié le 16.11.15

inspanningen zich opdringen, dient deze stuurgroep te onderzoeken welke meerwaarde vanuit onderstaande denkpistes kan voortvloeien zoals met name een betere afstemming van de opleidingsbehoeften binnen de ondernemingen op het opleidingsaanbod.

- Voortzetten van de werkzaamheden inzake het optimaliseren van de aansluiting opleiding – arbeidsmarkt, ook voor het voltijds onderwijs.
- Waken over het toepassen van de bepalingen van artikel 7 2) van deze collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de procedure voor registratie van elke opleiding die door elke arbeider wordt gevolgd en van beschikbaarheid van de informatie betreffende C.V. opleiding.

Deze stuurgroep dient haar werkzaamheden ten laatste op 30 juni 2016 af te ronden.

Hoofdstuk IV. – Engagement opleidingsinspanningen

Artikel 12.

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de *competentie* van de werklieden, en bijgevolg van de ondernemingen

De ondertekenende partijen bevestigen de verplichting die reeds in artikel 10 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 24 februari 2014 is genomen, de nodige maatregelen te treffen om de participatiegraad van de arbeiders jaarlijks met 5 procent punt in overeenstemming met de beschikkingen van artikel 2 van het Koninklijk besluit van 11 oktober 2007 te verhogen dat ter uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het pact van solidariteit tussen de generaties in beslag wordt genomen.

Hoofdstuk V. – Geldigheid

Artikel 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 28 maart 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, betreffende vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 121752/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 12 februari 2015), gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst betreffende ingroeibanen, geregistreerd onder het nummer 128523/CO/149.02 (Belgisch Staatsblad van 12 augustus 2015).

Artikel 14. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

tion supplémentaires s'imposent, ce groupe de pilotage devra examiner quelle valeur ajoutée peut être apportée par des pistes de réflexion comme notamment une meilleure adéquation des besoins de formation dans les entreprises avec l'offre de formation.

- Poursuite des travaux en vue d'optimiser l'adéquation enseignement – marché du travail, également pour l'enseignement à temps plein.
- Veiller à la mise en œuvre des dispositions de l'article 7 2) de la présente convention collective de travail concernant les modalités d'enregistrement de toute formation suivies par chaque ouvrier et de la disponibilité des informations relatives au CV formation.

Ce groupe de pilotage devra terminer ses travaux le 30 juin 2016 au plus tard.

CHAPITRE IV. – Engagement en matière de formation

Article 12.

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des ouvriers et par conséquent de l'entreprise.

Les parties signataires confirment de nouveau l'engagement pris à l'article 10 de l'accord national 2013-2014 du 24 février 2014 de prendre les mesures nécessaires afin de majorer annuellement le taux de participation des ouvriers de 5 point de pourcentage en conformité avec les dispositions de l'article 2 de l'Arrêté Royal du 11 octobre 2007 pris en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

CHAPITRE V. – Validité

Article 13.

La présente convention collective de travail remplace celle du 28 mars 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation, enregistrée sous le numéro 121752/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 janvier 2015 (Moniteur belge du 12 février 2015), modifiée par convention collective de travail concernant l'emploi-tremplin, enregistrée sous le numéro 128523/CO/149.02 (Moniteur belge du 12 août 2015).

Article 14. – Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les organisations représentées dans ladite sous-commission paritaire.