

**PARITAIRE SUBCOMITÉ  
VOOR HET KOETSWERK**

---

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 27 juni 2017*

**NATIONAAL AKKOORD  
2017-2018**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE  
POUR LA CARROSSERIE**

---

*Convention collective de travail  
du 27 juin 2017*

**ACCORD NATIONAL  
2017-2018**

**HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED**

---

**Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritaire sub-comité voor het koetswerk.

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

**HOOFDSTUK II. – KADER**

---

**Art. 2. – Voorwerp**

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.

**Art. 3. – Procedure**

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.

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

**CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION**

---

**Article 1.**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, 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 les ouvrières.

**CHAPITRE II. – CADRE**

---

**Art. 2. – Objet**

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

**Art. 3. – Procédure**

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.

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

**Art. 4. – Verhoging van de lonen**

§ 1. Op 1 juli 2017 worden alle sectorale minimumurlonen verhoogd met 1,1%.

§ 2. 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.

§ 3. 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 urlonen van de arbeiders vanaf 1 juli 2017 verhoogd met 1,1 %.

**Art. 5 - Ondernemingsenveloppe**

§ 1. 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 urlonen (met inbegrip van de eindejaarspremies, de ploegenpremies, het overloon, enz.) en bijhorende sociale lasten (Sociale Zekerheidsbijdragen werkgever en andere sociale lasten).

§ 2. Voor ondernemingen met vakbondsafvaardiging, verloopt de procedure voor de ondernemingsonderhandelingen over de besteding van het recurrent budget in 2 stappen:

- a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden 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 ge-

**Art. 4. – Augmentation des salaires**

§ 1. Le 1er juillet 2017, tous les salaires horaires minimums sectoriels sont augmentés de 1,1%.

§ 2. 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.

§ 3. 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 1er juillet 2017.

**Art. 5. – Enveloppe d'entreprise**

§ 1. 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).

§ 2. Dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée, la procédure de négociation concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes :

- 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 le principe de 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 de négocier ou non mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

voerd worden.

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

§ 3. In de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging wordt dezelfde procedure gevolgd. Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet de collectieve arbeidsovereenkomst worden ondertekend tussen de werkgever en alle in het Paritair subcomité vertegenwoordigde vakbonden.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlo-  
nen van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het  
nummer 130.563/CO/149.02 en algemeen verbind-  
dend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016  
(BS 14 september 2016) zal in die zin worden aan-  
gepast vanaf 1 juli 2017 en dit voor onbepaalde  
duur.

#### Art. 6. – Fonds van bestaanszekerheid (FBZ)

§ 1. De oudere werknemers die hun arbeidsduur in  
het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 vermin-  
deren met 1/5 of de helft omwille van opname van  
een landingsbaan tijdens de periode vanaf 1 juli  
2017 tot en met 30 juni 2019 openen het recht op  
een aanvullende vergoeding betaald door het FBZ.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend  
vanaf 60 jaar of vanaf 55 jaar, in de gevallen be-  
paald in cao nr.127 van 21 maart 2017, en dit tot de  
wettelijke leeftijd van het pensioen.

Het bedrag van deze vergoeding wordt vastgesteld:

- op € 29,92 per maand voor een vermindering  
met 1/5;
- op € 74,81 per maand voor een vermindering  
met 1/2 (halftijds).

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

- b) S'il est décidé de procéder à une concertation  
en entreprise sur une affectation de  
l'enveloppe, celle-ci devra déboucher, au plus  
tard le 30 septembre 2017, sur la conclusion  
d'une convention collective de travail.

§ 3. La même procédure sera suivie dans les entre-  
prises sans délégation syndicale. S'il est décidé de  
procéder à une concertation en entreprise sur une  
affectation de l'enveloppe, la convention collective  
de travail doit être signée entre l'employeur et  
toutes les organisations syndicales représentées au  
sein de la Sous-commission paritaire.

#### Remarque

La convention collective de travail relative aux sa-  
laires horaires du 9 octobre 2015, enregistrée sous  
le numéro 130.563/CO/149.02 et rendu obligatoire  
le 15 juillet 2016 (MB 14 septembre 2016), sera  
adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017, et ce  
pour une durée indéterminée.

#### Art. 6. – Fonds de sécurité d'existence (FSE)

§ 1. Les travailleurs âgés qui dans le cadre de la CCT  
n° 103 du 27 juin 2012, diminueront leur durée de  
travail à mi-temps ou d'1/5ème temps, dans le  
cadre de l'aménagement de fin de carrière, au  
cours de la période du 1er juillet 2017 au 30 juin  
2019 ouvrent le droit à une indemnité complémen-  
taire versée par le FSE.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à  
partir de 60 ans ou à partir de 55 ans, dans les con-  
ditions de la CCT n°127 du 21 mars 2017, et ce  
jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

Le montant de cette indemnité est fixé :

- à € 29,92 par mois pour une diminution  
d'1/5ème temps ;
- à € 74,81 par mois pour une diminution d'un mi-  
temps.

§ 2. A partir du 1er janvier 2018, toutes les indem-  
nités 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 calen-

lenderjaar).

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: € 11,18 per werkloosheidsuitkering en € 5,59 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid: € 6,28 per werkloosheidsuitkering en € 3,14 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid voor oudere werklozen: € 6,28 per werkloosheidsuitkering en € 3,14 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid: € 2,34 per RIZIV-uitkering en € 1,17 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid voor oudere zieken: € 6,28 per RIZIV-uitkering en € 3,14 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 304,16 + € 15,34/jaar met een maximum van € 1003,26;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 76,04 / maand;
- aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 30,41 /maand tot een vermindering met 1/5 en € 76,04 /maand voor een vermindering met 1/2.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2016 inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 135.636/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 31 januari 2017 (BS 14 februari 2017), zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

drier 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 : € 11,18 par allocation de chômage et € 5,59 par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire chômage complet : € 6,28 par allocation de chômage et € 3,14 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés: € 6,28 par allocation de chômage et € 3,14 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail : € 2,34 par allocation INAMI et € 1,17 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour travailleurs âgés: € 6,28 par allocation INAMI et € 3,14 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire fermeture : € 304,16 + € 15,34/an avec un maximum de € 1003,26;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 76,04 / mois ;
- Indemnité complémentaire pour emploi fin carrière : € 30,41 /mois pour une diminution d'1/5ème temps et de € 76,04 /mois pour une diminution d'1/2 temps.

#### Remarque

La convention collective de travail du 13 septembre 2016, relative à la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 135.636/CO/149.02 et rendu obligatoire par Arrêté Royal du 31 janvier 2017 (MB 14 février 2017), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée.

#### **Art. 7. – Eindejaarspremie**

Bij elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die plaatsvindt vanaf 1 juli 2017, heeft de werknemer recht heeft op een eindejaarspremie, berekend in verhouding tot de prestaties geleverd tijdens de referentieperiode.

In afwijking van vorige alinea, bestaat het pro rata recht niet in geval van ontslag om dringende reden of opzegging door een werknemer met minder dan 3 jaar anciënniteit.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake eindejaarspremie van 28 maart 2014, geregistreerd onder het nummer 121.743/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015 (BS 6 februari 2015) zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

### **HOOFDSTUK IV. – VORMING EN OPLEIDING**

---

#### **Art. 8. – Bedrijfsopleidingsplannen**

Om een kwaliteitsvol overleg over de bedrijfsopleidingsplannen te verzekeren, dienen de besprekingen op ondernemingsvlak, zoals bepaald in artikel 9 van de cao van 16 november 2015 inzake vorming en opleiding, voor 15 november van het voorgaande kalenderjaar te worden aangevat.

#### **Art. 9. – Werkgroep “vorming”**

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

De werkgroep zal onder andere volgende thema's behandelen: het groeipad, de omschrijving van vorming, afdwingbaarheid van het opleidingscv, nieuwe leervormen en opleidingsbehoeften (mentorschap, HEV, ...), vereenvoudiging van het opleidingsplan, incentives voor bepaalde doelgroepen en knelpuntopleidingen, mogelijkheid voor werkgevers met personeel om deel te nemen aan vorming, begeleidende maatregelen door EDUCAM, ...

Als gevolg van deze besprekingen zal een cao wor-

#### **Art. 7. – Prime de fin d'année**

Pour toute fin du contrat de travail intervenant à partir du 1er juillet 2017, le travailleur a droit à une prime de fin d'année établie au prorata des prestations fournies au cours de la période de référence.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le droit au prorata n'existe pas en cas de licenciement pour motif grave ou de démission du travailleur qui compte moins de 3 ans d'ancienneté.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 28 mars 2014, relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 121.743/CO/149.02 et rendu obligatoire le 8 janvier 2015 (BS 6 février 2015), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017, et ce pour une durée indéterminée.

### **CHAPITRE IV.- FORMATION**

---

#### **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 9 de la CCT du 16 novembre 2015 relative à la formation, doivent être entamées avant le 15 novembre de l'année calendrier précédente.

#### **Art. 9. – Groupe de travail « formation »**

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

Ce groupe de travail traitera 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, incitants pour des certains groupes cibles et formations pour les métiers en pénurie, possibilité pour des employeurs occupant du personnel de participer à la formation, mesures d'accompagnement par EDUCAM, ...

Suite à ces discussions, une CCT sera conclue pour

den 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 uit te werken, om vanaf 1 januari 2018 te worden ingevoerd.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 16 november 2015, geregistreerd onder het nummer 131.221/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 november 2016 (BS 22 december 2016) zal vanaf 1 juli 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

### **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, analyse van afwezigheden, ...

### **HOOFDSTUK VI. – ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**

#### **Art. 12.- Tewerkstellingsbevorderende 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

le 30 novembre 2017.

#### **Art. 10. – Initiatives pour favoriser « l’entrée »**

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 des initiatives concrètes pour favoriser « l’entrée » pour le 31 décembre 2017, pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2018.

#### **Remarque**

La convention collective de travail relative à la formation du 16 novembre 2015, enregistrée sous le numéro 131.221/CO/149.02 et rendu obligatoire le 6 novembre 2016 (MB 22 décembre 2016) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017, et ce pour une durée indéterminée.

### **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 des thèmes suivants : initiatives pour assurer l’emploi des travailleurs âgés et l’équilibre vie privée/vie professionnelle, avis sur la carrière professionnelle et la formation, travail adapté ou autre fonction, analyse des absences au travail, ...

### **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

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 130.566/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 juli 2016 (*BS* 19 september 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 2019 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 2019 het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 100 u tot maximum 130 u per kalenderjaar.

§ 2. De in uitvoering van § 1 gesloten ondernemings-cao 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 zal het voorwerp zijn van een sectorale evaluatie tegen 30 juni 2018.

#### **Art. 15. – Loopbaansparen**

Sociale partners komen overeen om de interprofessionele besprekingen over het loopbaansparen van nabij op te volgen.

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 130.566/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 21 juillet 2016 (*MB* 19 septembre 2016), sera adaptée en ce sens et prolongée, à partir du 1er 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 2019 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 de 100h à maximum 130h par année calendrier pour une période allant maximum jusqu'au 31 décembre 2019.

§ 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 d'entreprise fera l'objet d'une évaluation au niveau sectoriel pour le 30 juin 2018.

#### **Art. 15. – Epargne carrière**

Les partenaires sociaux conviennent de suivre attentivement la discussion interprofessionnelle sur l'épargne-carrière.

## HOOFDSTUK VII. – EENGEMAAKT WERKNEMERS-STATUUT

---

### Art. 16. – Inzetbaarheidsverhogende maatregelen

Rekening houdend met art. 39<sup>ter</sup> van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten engageren 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 van ondernemingen die behoren tot het paritair sub-comité voor het koetswerk.

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

§ 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 sub-comité 149.02 en deze van de paritaire (sub)-comité 112, 149.01, 149.03 en 149.04.

## HOOFDSTUK VIII. – LOOPBAANPLANNING

---

### Art. 18. – Tijdskrediet en loopbaanvermindering

§ 1. Voor de periode van 1 juli 2017 tot 30 juni 2019 kan het recht op halftijds/volgtijds tijdskrediet 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 tijdskrediet 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 tijdskrediet 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 1/5 of

## CHAPITRE VII. – STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR

---

### Art. 16. – Mesures augmentant l'employabilité

Compte tenu avec l'article 39<sup>ter</sup> de la loi du 3 juillet 1978 sur les 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 sous-commission paritaire pour la carrosserie.

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

§ 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 sous-commission paritaire 149.02 et celles des (sous)-commissions paritaires 112, 149.01, 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 1<sup>er</sup> 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 d'1/5<sup>ème</sup> temps ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de car-



tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijds-krediet en loopbaanvermindering van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 131.263/CO/149.02 en algemeen bindend ver-klaard op 13 februari 2017 (BS 3 maart 2017) zal met ingang van 1 juli 2017 in die zin worden aange-past.

#### **Art. 19. – Stelsels werkloosheid met bedrijfstoe-slag (SWT)**

##### § 1. SWT op 58 jaar (of 59 jaar) na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3 § 7 van het Koninklijk be-sluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collec-tieve arbeidsovereenkomst nr. 124 van de Nationa-le Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogen-blik van de beëindiging van de arbeidsovereen-komst, 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 arbeidsovereen-komst 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 decem-ber 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 janua-ri 2018 tot 31 december 2018.

##### § 2. SWT op 58 jaar (of 59 jaar) na 35 jaar loopbaan in zwaar 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 collec-tieve arbeidsovereenkomst nr. 122 van de Nationa-le Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen, en die uiterlijk op 31 december 2017, 58 jaar of ou-der zijn, of uiterlijk op 31 december 2018, 59 jaar of

rière 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 à la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 131.263/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrê-té Royal du 13 février 2017 (MB 3 mars 2017) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2017.

#### **Art. 19. – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)**

##### § 1. RCC à 58 ans (ou 59 ans) après 40 ans de car-rière

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 col-lective de travail n°124 du Conseil national du tra-vail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de tra-vail prend fin, peuvent justifier d'un passé profes-sionnel de 40 années et qui au plus tard le 31 dé-cembre 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 à 58 ans (ou 59 ans) après 35 ans de car-rière – 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 col-lective de travail n°122 du Conseil national du tra-vail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métiers lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 dé-cembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

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 tot 58 jaar (of 59 jaar) na 33 jaar beroepsverleden 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 bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachteregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, 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 op 58 jaar (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 bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 33 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. 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 decem-

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 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 3. RCC à 58 ans (ou 59 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 n°120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin peuvent justifier d'un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, 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 1er janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 4. RCC à 58 ans (ou 59 ans) après 33 ans de carrière – 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 n°120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 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°121 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

ber 2017 en op 59 jaar voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

#### § 5. 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 bedrijfstoelage van 3 mei 2007.

#### Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage, 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 bedrijfstoelage vanaf 60 jaar na 40 jaar loopbaan wordt volledig ten laste genomen door het fonds voor bestaanszekerheid.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2016 inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 135.636/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 31 januari 2017 (BS 14 februari 2017), 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 16 van het nationaal akkoord 2015-2016 (130424/CO/149.02), verlengd.

ans pour la période du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

#### § 5. 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 1er 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 13 septembre 2016, relative à la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 135.636/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 31 janvier 2017 (MB 14 février 2017), sera adaptée en ce sens à partir du 1er 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 16 de l'accord national 2015-2016 (130424/CO/149.02) sont prorogées pour la durée de l'accord national 2017-2018

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 Paritaire sub-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 gelijkgesteld 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 organisaties 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 104.913/CO/149.02, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2011 (BS 17 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 arbeidstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.

#### **Commentaar :**

In tussentijd blijven de bepalingen die in de ondernemingen van toepassing zijn en die stroken met de sectorale akkoorden van toepassing.

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 Sous-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 manifestement 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 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 le sous le numéro 104.913/CO/149.02, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 1 décembre 2011 (MB 17 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 1er 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.

#### **Commentaire :**

Dans l'intervalle, les dispositions applicables dans les entreprises et qui concordent avec les accords sectoriels restent d'application.

## Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2011 betreffende anciënniteitsverlof, geregistreerd onder het nummer 106.626/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 januari 2013 (BS 8 mei 2013), en de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, betreffende het loopbaanverlof, geregistreerd onder het nummer 130.564/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (BS 23 september 2016), zullen vanaf 1 januari 2018 in deze zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

### Art. 23. - Geboorteverlof

In overeenstemming met 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

De collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2014 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 121.743/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015 (BS 6 februari 2015), zal vanaf 1 januari 2017 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

### Art. 24. – Werkgroep

Een werkgroep zal nagaan welke andere technische aanpassingen/actualisaties in de sectorale cao's nodig zijn.

## HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duur van het akkoord

---

### Art. 25. – 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.

## Remarque

La convention collective de travail du 28 septembre 2011 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 106.626/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 9 janvier 2013 (MB 8 mai 2013) et la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 130.564/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 15 juillet 2016 (MB 23 septembre 2016), seront adaptées en ce sens à partir du 1er 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) la notion « congé de paternité » sera remplacée par « congé de naissance » dans toutes les CCT

## Remarque

La convention collective de travail du 28 mars 2014 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 121.743/CO/149.02 et déclarée obligatoire le 8 janvier 2015 (MB 6 février 2015), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée.

### Art. 24. – Groupe de travail

Un groupe de travail examinera quelles autres adaptations/actualisations techniques sont nécessaires dans les CCT sectorielles.

## CHAPITRE X. – Paix sociale et durée de l'accord

---

### Art. 25. – 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. 26. – Duur

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

§ 2. De artikelen 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 Paritaire sub-comité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

§ 3. De artikelen 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 Paritaire sub-comité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

## Art 26. – Durée

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

§ 2. Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et aux organisations signataires.

§ 3. 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 Sous-commission paritaire pour la carrosserie 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 Paritaire subcomité voor het koetswerk 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 ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la carrosserie 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