

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 2
december 2021**

**Convention collective de travail du 2 décembre
2021**

**NATIONAAL AKKOORD
2021-2022**

**ACCORD NATIONAL
2021-2022**

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

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 Comité voor het garagebedrijf.

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 het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (*BS 24 april 2019*) voor de periode 2021-2022.

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 (BS van 22 november 1969).

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

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1. – Champ d'application

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

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

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (*MB 24 avril 2019*) pour la période 2021-2022.

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 (MB du 22 novembre 1969).

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes soient rendues obligatoires par arrêté royal.

Art. 4. – Verhoging van de lonen

Op 1 januari 2022 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 0,4 %. Op 1 januari 2022 worden ook alle effectieve brutolonen met 0,4 % verhoogd, behalve voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.

Indien geen ondernemingsoverleg over de enveloppe wordt opgestart of indien het overleg tegen 31 maart 2022 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders vanaf 1 januari 2022 verhoogd met 0,4 %.

Art. 5 - Ondernemingsenveloppe

De ondernemingen kunnen op 1 januari 2022 de beschikbare maximale loonmarge van 0,4 % van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een recurrenente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

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

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

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

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

b) Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg over een besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 31 maart 2022 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4. – Augmentation des salaires

Le 1er janvier 2022, tous les salaires horaires minima sectoriels sont augmentés de 0,4 %. Le 1er janvier 2022, tous les salaires bruts effectifs sont augmentés de 0,4 %, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

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 31 mars 2022, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

Art. 5. – Enveloppe d'entreprise

Les entreprises peuvent au 1er janvier 2022 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4 % de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

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

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

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

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

b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 31 mars 2022, sur une convention collective de travail.

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

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153.121/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 november 2019 (BS van 12 december 2019) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Coronapremie

§ 1. Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (BS van 29 juli 2021).

§ 2. Het bedrag van de basis-coronapremie is gelijk aan 200 euro.

§ 3. Deze premie wordt verhoogd met een variabel deel van 175 euro, voor ondernemingen met een positieve bedrijfswinst in 2020 (code 9901 van de resultatenrekening van de jaarrekening).

§4. Voor de premies, vermeld in § 2 en § 3, gelden volgende betalingsmodaliteiten:

- Met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn op 30 november 2021;
- Pro rata tewerkstellingsbreuk op 30 november 2021;
- Minstens 60 dagen effectieve arbeidsdagen gepresteerd hebben in de onderneming in de referteperiode, die loopt van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021 voor een recht op de volledige premie, waarbij elke begonnen arbeidsdag gelijkgesteld wordt aan een effectief gepresteerd dag;
- Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve arbeidsdagen in de referteperiode:
 - Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%
 - Indien minsten 30 dagen effectieve prestaties: 50%
 - Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%

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

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 26 juin 2019, enregistrée sous le numéro 153.121/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 20 novembre 2019 (MB du 12 décembre 2019), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2022, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 6. – Prime Corona

§ 1. Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises accorderont une prime corona unique sous la forme visée à l'article 19quinquies, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, octroyée à partir du 1er août 2021 comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 (MB du 29 juillet 2021).

§ 2. Le montant de la prime de base-corona est égal à 200 euros.

§ 3. La prime sera majorée d'une partie variable de 175 euros pour les entreprises ayant un résultat d'exploitation positif en 2020 (code 9901 du compte de résultats des comptes annuels).

§4. Pour les primes mentionnées aux § 2 et § 3, les modalités de paiement suivantes s'appliquent :

- Être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2021;
- Prorata de la fraction d'occupation au 30 novembre 2021
- Avoir au moins 60 jours de travail effectifs dans l'entreprise au cours d'une période de référence allant du 1er janvier 2021 au 30 novembre 2021 pour avoir droit à la totalité de la prime, selon laquelle chaque jour de travail entamé est équivalent à un jour de travail effectif;
- Prorata pour les ouvriers ayant moins de 60 jours de travail effectif:
 - Si au moins 15 jours de prestations effectives : 25%
 - Si au moins 30 jours de prestations effectives : 50%
 - Si au moins 45 jours de prestations effectives : 75%

- Het variabel gedeelte kan worden aangerekend op reeds toegekende coronapremies na 8 juni 2021;
- Mogelijkheid om op ondernemingsniveau te onderhandelen over een verhoging tot maximum 500 euro:
 - De toekenning moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat deze door zulke overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning geregeld worden door een individuele overeenkomst.
- In ondernemingen waar het maximumbedrag van 500 euro aan coronapremie reeds werd toegekend, kan de basispremie van 200 euro omgezet te worden in een gelijkwaardig voordeel via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau
 - In ondernemingen met vakbondsafvaardiging: cao tussen werkgever en alle in vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties
 - In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: een collectieve arbeidsovereenkomst tussen alle in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.
- Imputation à la partie variable des primes corona octroyées après le 8 juin 2021 ;
- Possibilité de négocier une augmentation au niveau de l'entreprise jusqu'à un maximum de 500 euros :
 - L'attribution de la prime doit être reprise dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise. Si un tel accord ne peut être conclu en raison de l'absence de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel pour laquelle il n'est pas d'usage qu'un tel accord soit conclu, l'attribution peut être réglée par un accord individuel.
- Dans les entreprises ayant déjà accordé le montant maximal de 500 euros sous forme de prime corona, le socle de 200 euros peut être converti en un avantage équivalent au niveau de l'entreprise, moyennant une convention collective de travail d'entreprise
 - Dans les entreprises avec délégation syndicale: moyennant une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale
 - Dans les entreprises sans délégation syndicale: moyennant une convention collective de travail entre toutes les organisations représentées à la Commission paritaire.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake coronapremie zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2022.

Art. 7. – Engagementsverklaring jongerenlonen

De sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr bestaande wetgeving.

Art. 8. – Sociaal fonds

§ 1. Oudere arbeiders die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5de of de helft omwille van opname van een landingsbaan tijdens de periode vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 hebben recht op een aanvullende vergoeding betaald door het sociaal fonds voor het garagebedrijf.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf

Remarque

Une convention collective de travail relative à la prime corona sera rédigée en ce sens, à partir du 1er août 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Art. 7. – Déclaration d'engagement salaires jeunes

Les partenaires sociaux s'engagent à ne pas réintroduire la dégressivité des salaires pour les jeunes, excepté pour les étudiants jobistes, cf. la législation existante.

Art. 8. – Fonds social

§ 1. Les ouvriers âgés qui dans le cadre de la CCT n° 103 du 27 juin 2012, diminueront leur durée de travail à mi-temps ou d'1/5 temps, dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière, au cours de la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023, ont le droit à une indemnité complémentaire versée par le Fonds social des entreprises de garage.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir

60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 156 en cao nr. 157 van 15 juli 2021, vanaf 55 jaar voor een 1/5^{de} loopbaanvermindering en voor een 1/2^{de} loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

§ 2. De arbeider die als gevolg van een loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan tijdens de periode vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023 aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten door het sociaal fonds voor het garagebedrijf.

Deze terugbetaling stemt overeen met de kostprijs van de door de arbeider bij de VDAB bestelde loopbaancheque(s). Voor arbeiders die geen recht hebben op loopbaancheques, bedraagt de tussenkomst maximum 80 euro per periode van zes jaar.

§ 3. A) Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Het sociaal fonds voor het garagebedrijf betaalt de kosten voor de kinderopvang die in 2021 plaatsvond terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het garagebedrijf.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en bedraagt 3 euro per dag/per kind, met een maximum van 300 euro per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

§ 3. B) Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Het sociaal fonds voor het garagebedrijf betaalt de kosten voor de kinderopvang die in 2022 en 2023 plaatsvonden terug op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het garagebedrijf.

Deze terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind&Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance en bedraagt 4 euro per dag/per kind, met een maximum van 400 euro per jaar/per kind.

Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor kinderopvang waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar

de 60 ans et, en vertu de la CCT n°156 et de la CCT n° 157 du 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5 et pour une diminution de carrière mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

§ 2. L'ouvrier qui, à la suite d'un entretien de carrière ou de sa propre initiative, fait appel à un accompagnement de carrière peut solliciter le remboursement des frais par le Fonds social des entreprises des de garage à partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023.

Ce remboursement correspond au prix de revient des chèques-carrière que l'ouvrier a commandés auprès du VDAB. Pour les ouvriers qui n'ont pas droit aux chèques-carrière, l'intervention s'élève à maximum 80 euros par période de six ans.

§ 3. A) A partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds social des entreprises de garage rembourse les frais de garde d'enfant encourus en 2021 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind&Gezin et s'élève à 3 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 300 euros par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale des frais de garde d'enfants, sur laquelle figurent les jours de garde pour l'année précédant celle de la délivrance de l'attestation.

§ 3. B) A partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds social des entreprises de garage rembourse les frais de garde d'enfant encourus en 2022 et 2023 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind&Gezin et s'élève à 4 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 400 euros par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale des frais de garde d'enfants, sur laquelle figurent les jours de garde pour l'année

voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.

Op 30 juni 2023 zal er een evaluatie plaatsvinden op het niveau van het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf, in het kader van een uitbreiding naar voorschoolse en naschoolse opvang, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

§ 4. Vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023 kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar, met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis, in het kader van hun einde-loopbaanplanning, hun loopbaan wijzigen.

De leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5^{de} arbeidsregime.

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
- een overgang van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5^{de} arbeidsregime.

De arbeider moet voorafgaand aan de loopbaanwijziging bij zijn werkgever een anciënniteit hebben van minimaal 24 maanden in de vorige functie, in een ploegen of nachtregime.

De anciënniteitsvereiste van 24 maanden kan op het niveau van de onderneming of in overleg tussen werkgever en arbeider worden ingekort.

De loopbaanwijziging moet een vermindering van het inkomen van de arbeider tot gevolg hebben.

De arbeider die zijn loopbaan wijzigt, heeft recht op een maandelijkse bruto vergoeding die het verschil compenseert tussen het brutoloon na de loopbaanwijziging en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de loopbaanwijziging, met een maximum van 162,43 euro bruto per maand.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 2010 betreffende de loonvorming, geregistreerd onder het nummer 99.937/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 maart 2011 (BS van 6 april 2011), en de in voege

précédant celle de la délivrance de l'attestation.

Le 30 juin 2023 il y aura une évaluation au niveau du Fonds social des entreprises de garage, en vue de l'extension de l'intervention à l'accueil extrascolaire avant et après l'école pour des enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de garde (ou ayant moins de 21 dans le cas d'un enfant souffrant d'un lourd handicap), pour des activités de garderie effectuées par une structure d'accueil ou un établissement de garderie agréés, subventionnés ou contrôlés directement par une administration publique.

§ 4. A partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023 les ouvriers qui ont minimum 58 ans peuvent, moyennant accord de l'employeur et sur base volontaire, modifier leur carrière dans le cadre de la planification de leur fin de carrière.

L'âge requis est de 60 ans ou plus pour l'ouvrier qui passe d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail 4/5.

La modification de carrière peut prendre les formes suivantes:

- le passage vers une fonction alternative;
- la désignation comme parrain dans le cadre d'un trajet de parrainage;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit vers un régime de jour.
- le passage d'un régime de travail à temps plein vers un régime de travail 4/5.

Préalablement à la modification de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté chez son employeur de minimum 24 mois dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit.

La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou en concertation entre l'employeur et le travailleur.

La modification de carrière doit entraîner une diminution du revenu de l'ouvrier.

L'ouvrier qui modifie sa carrière a droit à une indemnité mensuelle brute qui compense la différence entre le salaire brut après modification de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales le mois précédant la modification de carrière, avec un maximum de 162,43 euros brut par mois.

L'indemnité est indexée chaque année conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 10 juin 2010 relative à la formation du salaire, enregistrée sous le numéro 99.937/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 13 mars 2011 (MB du 6 avril 2011) et aux dispositions légales en la matière.

zijnde wettelijke bepalingen.

§ 5. Vanaf 1 december 2021 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2020 en op 1 februari 2021 (de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar wordt vergeleken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar).

Door deze berekening, met name 0,74 % op 1 februari 2020 en 0,77 % op 1 februari 2021, worden de aanvullende vergoedingen met 1,52 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 december 2021 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 12,89 per werkloosheidsuitkering en € 6,45 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: € 5,92 per werkloosheidsuitkering en € 2,96 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019: €2,48 per RIZIV-uitkering en € 1,24 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019:
 - € 88,11 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 88,11 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

§ 5. A partir du 1er décembre 2021, toutes les indemnités complémentaires sont indexées sur base des indexations salariales réelles au 1er février 2020 et au 1er février 2021 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Par le biais de ce calcul, à savoir 0,74 % le 1er février 2020 et 0,77 % le 1er février 2021, les indemnités complémentaires sont indexées de 1,52 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées comme suit à partir du 1^{er} décembre 2021:

- Indemnité complémentaire chômage temporaire: € 12,89 par allocation de chômage et € 6,45 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire chômage complet et pour chômeurs âgés: € 5,92 par allocation de chômage et € 2,96 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire maladie pour les incapacités de travail débutant à partir du 1er juillet 2019 : €2,48 par allocation INAMI et € 1,24 par demi-allocation INAMI;
- Indemnité complémentaire maladie pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1er juillet 2019 :
 - € 88,11 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
 - € 88,11 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - € 114,72 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue

- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: € 8,46 per RIZIV-uitkering en € 4,23 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 293,31+ € 14,80/jaar met een maximum van € 967,44;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 73,33;
- Aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 73,33 voor 1/2de en € 29,33 voor 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.002/CO/112, zal vanaf 1 december 2021 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Art. 9. – Eindejaarspremie

Onverminderd de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden, worden vanaf 1 januari 2022 schorsingen van de arbeidsovereenkomst wegens ongeval of gewone ziekte voor maximum 100 kalenderdagen per referteperiode gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Onverminderd de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden hebben de arbeiders vanaf 1 januari 2022 recht op een pro rata van de eindejaarspremie indien zij de onderneming vrijwillig verlaten in de loop van de referteperiode, en een anciënniteit van 2 jaar of meer hebben in de onderneming.

Onverminderd de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden worden jobstudenten vanaf 1 januari 2022 uitgesloten uit het toepassingsgebied.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 154.792/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 februari 2020 (BS van 27 februari 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

- Indemnité complémentaire pour malades âgés: € 8,46 par allocation INAMI et € 4,23 par demi-allocation INAMI;
- Indemnité complémentaire en cas de fermeture: € 293,31+ € 14,80/an avec un maximum de € 967,44;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps: € 73,33;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière: € 73,33 pour une diminution de carrière mi-temps et € 29,33 pour une diminution 1/5.

Remarque

La convention collective de travail portant modification et coordination des statuts du fonds social du 26 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167.002/CO/112, sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} décembre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 9. – Prime de fin d'année

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, les suspensions du contrat de travail pour accident ou maladie ordinaire seront assimilées à des prestations effectives pour un maximum de 100 jours calendrier par période de référence, à partir du 1er janvier 2022.

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, les ouvriers ont droit, à partir du 1er janvier 2022, à un prorata de la prime de fin d'année s'ils quittent volontairement l'entreprise au cours de la période de référence et qu'ils ont une ancienneté de 2 ans ou plus dans l'entreprise.

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, les étudiants jobistes sont exclus du champ d'application, à partir du 1er janvier 2022.

Remarque

La convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 154.792/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 février 2020 (MB du 27 février 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 10. – Mobiliteit

§1. Vanaf 1 juli 2022 wordt een fietsvergoeding van € 0,20 per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag, aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de ganse afstand met de fiets verplaatsen.

§2. De fietsvergoeding, zoals opgenomen in §1 kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

§3. Boven de 40 kilometer per werkdag blijft de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, van toepassing.

§4. De dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBW te delen door 5 en dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 5. De bedoelde arbeiders leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van de fiets. Zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§ 6. De modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 104.822/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2011 (BS van 9 januari 2012) zal vanaf 1 juli 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 10. – Mobilité

§1. À partir du 1er juillet 2022, une indemnité vélo de 0,20 € par kilomètre effectivement parcouru, pour un maximum de 40 kilomètres (aller et retour) par jour de travail, est accordée aux travailleurs qui parcourent une partie ou la totalité de la distance à vélo.

§2. L'indemnité vélo, telle que reprise au §1, ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail le 23 avril 2019.

§3. Au-delà de 40 km, l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail le 23 avril 2019, reste d'application.

§4. L'indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB et doit être indexée chaque année au 1^{er} février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, conformément à l'avis du Conseil Central de l'Economie.

§ 5. Les travailleurs remettent à leur employeur une déclaration signée dans laquelle ils déclarent utiliser régulièrement une bicyclette pour se déplacer entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail. Ils signalent tout changement de cette situation dans les plus brefs délais. L'employeur peut à tout moment vérifier cette déclaration.

§ 6. Les modalités d'octroi de l'indemnité pour le vélo sont déterminées au niveau de l'entreprise.

Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 104.822/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 1er décembre 2011 (MB du 9 janvier 2012), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 11. – Werkgroep functieclassificatie

Een werkgroep met experten functieclassificatie wordt opgericht die tegen 31 december 2024 werk maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 12. – Opleidingsinspanningen

§1. Overeenkomstig artikel 12, 1° van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017, hebben de arbeiders vanaf 1 januari 2022 een collectief recht op opleiding van 5 dagen over een periode van 2 jaar.

§2. Bovenop het collectief recht op opleiding, zoals vermeld in §1, geldt er per arbeider een individueel recht op opleiding van één dag per kalenderjaar.

Art. 13. – Scholingsbeding

In uitvoering van artikel 22bis, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden gratis opleidingen georganiseerd door Educam, opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding, vanaf 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2023.

Art. 14. – Vorming en opleiding buiten arbeidstijd

Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van Vorming en opleiding dient verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden

Art. 15. – Educam laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer

Educam zal zich, in de mate van het mogelijke, laten erkennen als erkenningscentrum voor verworven competenties (EVC-aanbieder). De bedoeling is dat Educam kan voorzien in een ervaringsbewijs, waarmee werknemers, die niet aan de diplomavooraarden voldoen maar wel over de nodige kennis of beroepservaring beschikken, in

Art. 11. – Groupe de travail classification professionnelle

Un groupe de travail composé d'experts en classification professionnelle sera mis en place pour actualiser la classification professionnelle existante d'ici le 31 décembre 2024.

CHAPITRE IV. – Formation

Art. 12. – Efforts de formation

§1. Conformément à l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017, les ouvriers ont un droit collectif à la formation à raison de 5 jours sur une période de 2 ans, à partir du 1^{er} janvier 2022.

§2. En plus du droit collectif à la formation, tel que mentionné au §1, chaque ouvrier a un droit individuel à la formation d'un jour par année calendrier.

Art. 13. Clause d'écolage

En exécution de l'article 22bis, §1, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écolage, à partir du 1^{er} septembre 2021 et jusqu'au 31 août 2023 inclus.

Art. 14. – Formations en dehors du temps de travail

Les formations ainsi que la préparation des formations doivent impérativement avoir lieu pendant les heures de travail.

Art. 15. – Faire agréer Educam en tant que centre de validation d'expérience et cartographie par Educam, à la demande du travailleur, des compétences nécessaires pour le futur

Educam tentera de se faire reconnaître comme centre de validation de compétences. L'idée est qu'Educam puisse délivrer un certificat de validation des compétences qui permettrait aux travailleurs qui ne remplissent pas les conditions de diplôme mais qui disposent des connaissances ou de l'expérience professionnelle nécessaires, d'entrer en

aanmerking komen voor een bepaalde functie of job binnen de sector.

Daarnaast zal Educam ook een aanbod uitwerken, waarmee werknemers (op eigen initiatief en tijdens de werkuren) in kaart kunnen laten brengen in welke mate ze al dan niet beschikken over de competenties die nodig zijn om hun functie in de nabije toekomst op een bekwame manier te kunnen (blijven) uitoefenen.

Beide initiatieven zullen uitgewerkt worden door het begeleidingscomité van Educam en concreet uitgerold worden ten laatste vanaf 1 oktober 2022.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 154.467/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 juli 2020 (BS van 6 augustus 2020), zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur en van 1 september 2021 tot 31 augustus 2023 voor het scholingsbeding .

HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk en 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.

Art. 16. – Verdere uitwerking sectoraal model werkbaar werk

De sociale partners verbinden zich ertoe de inspanningen om een sectoraal model van werkbaar werk verder te ontwikkelen, met EDUCAM als promotor, en dit vanaf 1 juli 2021.

De sociale partners spreken verder af om volgende initiatieven te verlengen:

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft recht op een premiekrediet van 100 euro per opleidingsdag

§ 2. Elke onderneming heeft van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding,

considération pour une fonction ou un emploi donnés au sein du secteur.

En outre, Educam élaborera des outils permettant aux travailleurs de vérifier (à leur initiative et pendant les heures de travail) s'ils disposent ou non des compétences nécessaires à l'exécution de manière compétente de leur fonction dans un avenir proche.

Les deux initiatives seront élaborées par le comité de suivi d'Educam et seront déployées à partir du 1^{er} octobre 2022 au plus tard.

Remarque

La convention collective de travail du 12 septembre 2019 en matière de formation, enregistrée sous le numéro 154.467/CO/112, rendue obligatoire par arrêté royal du 1^{er} juillet 2020 (MB du 6 août 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} septembre 2019 et pour une durée indéterminée et à partir du 1^{er} septembre 2021 et jusqu'au 31 août 2023 pour ce qui concerne la clause d'écolage.

CHAPITRE V. – Travail faisable

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.

Art. 16. – Poursuite de l'élaboration d'un modèle sectoriel de travail faisable

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leurs efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel de travail faisable, avec EDUCAM comme promoteur, et ce à partir du 1^{er} juillet 2021.

Les partenaires sociaux conviennent de prolonger les initiatives suivantes:

§ 1. L'employeur qui, entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2023, engage un nouveau travailleur dans le secteur avec un contrat à durée indéterminée, a droit pendant cette période et pour cet ouvrier à quatre jours de formation sur base de l'offre EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à un jour de formation qu'il/elle peut choisir dans l'offre EDUCAM.

La formation ci-dessus donne droit à un crédit-prime de 100 euros par journée de formation.

§ 2. Du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera du congé-éducation payé / Vlaams Opleidingsverlof.

L'employeur qui est en charge du tutorat a également le droit de suivre un programme de tutorat, organisé

georganiseerd door EDUCAM.

In het kader van de peterschapsopleiding heeft een werkgever eveneens recht op 1 terugkoment. Voor dit terugkoment heeft de werkgever, vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, recht op een premiekrediet van 100 euro voor een terugkoment van 8u en 50 euro voor een terugkoment van 4u.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkoment geen recht op het premiekrediet.

§ 3. Arbeiders hebben voor de kinderopvang recht op een tussenkomst ten laste van het sociaal fonds voor het garagebedrijf, zoals omschreven in artikel 8 § 3 A) en B) van deze cao.

§ 4. Elke arbeider heeft het recht om ten minste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

§ 5. Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar, met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis, in het kader van hun eindloopbaanplanning, hun loopbaan wijzigen.

De leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5^{de} arbeidsregime.

§ 6. De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 houdende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167.719/CO/112 werd vanaf 1 juli 2019 verhoogd en geïndexeerd en dit voor onbepaalde duur. Op 1 december 2021 werd deze aanvullende vergoeding met 1,52% geïndexeerd.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.719/CO/112, zal vanaf 1 december 2021 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2023, met uitzondering van artikel 5, tweede lid, dat wordt verlengd tot 31 december 2023, artikel 9 dat wordt verlengd tot 31 december 2024 en artikel 8 dat werd afgesloten voor onbepaalde duur.

par EDUCAM.

Dans le cadre de la formation au tutorat, un employeur a également droit à 1 moment de remise à niveau. Du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, l'employeur a droit à un crédit-prime de 100 euros pour une journée de remise à niveau de 8h et 50 euros pour une demi-journée de remise à niveau de 4h.

Si l'employeur lui-même est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit-prime pour une remise à niveau.

§ 3. Pour la garde des enfants les travailleurs ont droit à une contribution du fonds social des entreprises de garage, telle que décrite à l'article 8 § 3 A) et B) de la présente convention collective du travail.

§ 4. Chaque ouvrier a droit à un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois tous les cinq ans.

§ 5. A partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023 les ouvriers ayant au moins 58 ans, peuvent, moyennant l'accord de l'employeur et sur base volontaire, modifier leur carrière dans le cadre de la planification de leur fin de carrière.

L'âge requis est de 60 ans ou plus pour l'ouvrier qui passe d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail 4/5.

§ 6. L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 8 de la convention collective de travail du 26 juillet 2021 concernant le travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 167.719/CO/112, a été augmentée et indexée à partir du 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée. Le 1er décembre 2021, cette indemnité complémentaire a été indexée de 1,52%.

Remarque

La convention collective travail faisable et afflux du 26 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167.719/CO/112, sera modifiée en ce sens à partir du 1^{er} décembre 2021 et prolongée jusqu'au 30 juin 2023, à l'exception de l'article 5, deuxième alinéa, qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023, de l'article 9 qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024 et de l'article 8 qui a été conclu pour une durée indéterminée.

Art. 17. – Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 januari 2022 heeft de arbeider recht op één dag anciënniteitsverlof vanaf 15 jaar anciënniteit in de onderneming, in plaats van vanaf 18 jaar anciënniteit in de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteitsverlof van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.796/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2020 (BS van 21 februari 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 18. – Verlof om dwingende redenen

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen heeft de arbeider het recht om van het werk afwezig te zijn in geval van een woningbrand of natuurrampen.

Voor deze afwezigheden zal 1 dag per kalenderjaar worden bezoldigd vanaf 1 januari 2022.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake verlof om dwingende redenen zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden opgemaakt en dit voor bepaalde duur, tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VI. – Arbeidstijd en flexibiliteit

Art. 19. – 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 toe te passen.

Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

Art. 20. – Invoering nieuwe arbeidsregelingen

§ 1. In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 en mits naleving van de in de § 2 tot § 6 bepaalde voorwaarden kunnen bandencentrales (met als hoofdactiviteit de reparatie, het afnemen, het

Art. 17. – Congé d’ancienneté

A partir du 1er janvier 2022 l’ouvrier a droit à un jour de congé d’ancienneté moyennant 15 ans d’ancienneté dans l’entreprise, contre 18 ans d’ancienneté dans l’entreprise précédemment.

La convention collective de travail relative au congé d’ancienneté du 12 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.796/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 4 février 2020 (MB du 21 février 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 18. – Congé pour raisons impérieuses

Selon la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 introduisant un congé pour raisons impérieuses, le travailleur a le droit de s’absenter du travail en raison de l’incendie de son domicile ou d’une catastrophe naturelle.

À partir du 1er janvier 2022, 1 jour par année calendrier sera payé pour ces absences.

Remarque

Une convention collective sur le congé pour raisons impérieuses sera élaborée à partir du 1er janvier 2022 et pour une durée déterminée, jusqu’au 30 juin 2023 inclus

CHAPITRE VI. – Temps de travail et flexibilité

Art. 19. – Mesure visant la promotion de l’emploi

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

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

Art. 20. – Introduction de nouveaux régimes de travail

§ 1. En exécution de la loi du 17 mars 1987 et de la convention collective de travail n°42 et moyennant certaines conditions prévues aux § 2 à 6, les centrales de pneus (avec comme activité principale la réparation, le démontage, l’équilibrage, le montage de

uitbalanceren, het opleggen van banden), vanaf 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022, de volgende nieuwe arbeidsregelingen invoeren.

§ 2. In ondernemingen vanaf 15 arbeiders gebeurt de invoering van de nieuwe arbeidsregeling door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

§ 3. In afwijking van § 2, kan de invoering van een nieuwe arbeidsregeling in ondernemingen met minder dan 15 arbeiders ook gebeuren door het indienen van een toetredingsakte bij de Griffie van het algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met kopie aan de voorzitter van het paritair comité door middel van het verplichte sectoraal model.

Het paritair comité beslist binnen de maand na ontvangst door de voorzitter van het paritair comité over de goed- of afkeuring van de toetredingsakte.

Indien binnen deze termijn geen besluit is genomen, wordt de toetredingsakte geacht te zijn goedgekeurd.

De voorzitter deelt de beslissing per brief of per mail mee.

§ 4. De nieuwe arbeidsregeling kan alleen worden ingevoerd indien is voldaan aan volgende voorwaarden:

- 1° De inschakeling van de arbeiders in de nieuwe arbeidsregeling mag slechts gebeuren op vrijwillige basis;
- 2° De onderneming beschikt over een systeem om de arbeidstijd tijdens piekmomenten te registreren (minstens via de prestatiefiche of werkbon) en de in de piekperiode gepresteerde uren worden vermeld op een prestatiefiche die wordt bijgevoegd aan de loonfiche;
- 3° De onderneming maakt dwingende afspraken met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis, de arbeiders, over ergonomie;
- 4° De invoering van de nieuwe arbeidsregelingen wordt uitgehangen in de onderneming en de arbeiders worden één maand voorafgaand aan de toepassing van de nieuwe uurroosters schriftelijk verwittigd;
- 5° De nieuwe uurroosters worden opgenomen in het arbeidsreglement. De opname gebeurt op grond van de overeenkomstig § 2 gesloten ondernemingscao of de goedgekeurde toetredingsakte, zonder dat hiervoor de wijzigingsprocedure voor het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

pneus) peuvent, à partir du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, introduire les nouveaux régimes de travail suivants.

§ 2. Dans les entreprises à partir de 15 ouvriers, l'introduction du nouveau régime de travail se fait par la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et les organisations de travailleurs représentatives.

§ 3. En dérogation au § 2, l'instauration d'un nouveau régime de travail dans les entreprises de moins de 15 ouvriers peut également se faire par le biais d'un acte d'adhésion introduit au Greffe de la direction générale des relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, avec copie au président de la commission paritaire en utilisant le modèle sectoriel obligatoire.

La commission paritaire décide au cours du mois suivant la réception de l'acte d'adhésion par le président de la commission paritaire, de l'approbation ou du rejet de l'acte d'adhésion.

A défaut d'une décision dans ce délai, la proposition est réputée approuvée.

Le président communique la décision par lettre ou par courrier électronique.

§ 4. Le nouveau régime de travail peut uniquement être instauré si les conditions suivantes sont remplies:

- 1° Le nouveau régime de travail s'applique uniquement aux ouvriers sur base volontaire;
- 2° L'entreprise dispose d'un système d'enregistrement du temps de travail pendant les périodes de pointe (au moins via la fiche de prestation ou le bon de travail) et les heures prestées pendant la période de pointe sont mentionnées sur une fiche de prestation jointe à la feuille de paie;
- 3° L'entreprise s'accorde sur des dispositions obligatoires avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers, en matière d'ergonomie;
- 4° L'introduction des nouveaux régimes de travail est affichée aux valves de l'entreprise et les ouvriers en sont avisés par écrit un mois avant l'application des nouveaux horaires;
- 5° Les nouveaux horaires sont repris dans le règlement de travail. Leur intégration se fait sur base de la CCT d'entreprise conclue conformément au §2, ou de l'acte d'adhésion approuvé, sans qu'il soit nécessaire de suivre la procédure de modification du règlement de travail.

6° Het uurrooster dat effectief zal worden toegepast, wordt minstens 7 kalenderdagen voorafgaand aan de toepassing schriftelijk overgemaakt aan de desbetreffende arbeiders.

§ 5. De nieuwe arbeidsregeling kan alleen deze vorm aannemen:

7° Voor de bandencentrales:

- Een piekperiode van maximum 6 weken in de maanden oktober, november en december;
- De tijdens de piekperiode gepresteerde uren worden ingehaald vóór 30 september van volgend kalenderjaar;
- Tijdens de piekperiode kan maximum 10 u per dag en 50 u per week worden gewerkt;
- Er wordt betaalde bijkomende inhaalrust toegekend, waarbij voor prestaties tussen 38 u en 44 u per week tijdens piekmomenten één uur prestatie tijdens een piekmoment gelijk is aan anderhalf uur inhaalrust tijdens dalmomenten en voor prestaties tussen 44 u en 50 u per week één uur prestatie tijdens piekmomenten gelijk is aan twee uur inhaalrust tijdens dalmomenten.

§ 6. Voor de ondernemingen die een nieuwe arbeidsregeling invoeren, zoals bedoeld in artikel 20 van onderhavige cao, zijn de artikelen 5, 6, 7, 8, 10 en 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 1992, geregistreerd onder het nummer 31.945/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 mei 1997 (BS 7 maart 1998), niet van toepassing.

Alle andere bepalingen van de voormelde cao van 17 december 1992 en de cao nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (BS 26 juni 1987) blijven onverminderd van toepassing.

§ 7. Bandencentrales kunnen de nieuwe arbeidsregelingen zoals omschreven in dit artikel niet cumuleren met nieuwe arbeidsregelingen die afwijken op de arbeidsduur ingevoerd conform de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 1992.

6° L'horaire qui sera effectivement appliqué doit être communiqué par écrit aux ouvriers concernés au moins 7 jours calendrier avant l'application.

§ 5. Le nouveau régime de travail peut uniquement prendre la forme suivante:

7° Pour les centrales de pneus:

- Une période de pointe de maximum 6 semaines pendant les mois d'octobre, de novembre et de décembre;
- Les heures prestées pendant la période de pointe sont récupérées avant le 30 septembre de l'année calendrier suivante;
- Pendant la période de pointe un maximum de 10 h par jour et de 50 h par semaine peut être presté;
- Un repos compensatoire supplémentaire rémunéré est attribué. Pour des prestations entre 38 h et 44 h par semaine pendant les périodes de pointe, une heure de prestations pendant une période de pointe signifie une heure et demie de repos compensatoire pendant les périodes creuses et pour des prestations entre 44 h et 50 h par semaine, une heure de prestations correspond à deux heures de repos compensatoire pendant les périodes creuses.

§ 6. Pour les entreprises qui introduisent un nouveau régime de travail tel que visé à l'article 20 de la présente convention collective de travail, les articles 5, 6, 7, 8, 10 et 13 de la convention collective de travail du 17 décembre 1992, enregistrée sous le numéro 31.945/ CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 20 mai 1997 (M.B., 7 mars 1998), ne sont pas applicables.

Toutes les autres dispositions de la convention collective précitée du 17 décembre 1992 et de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au Conseil national du travail relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (M.B., 26 juin 1987), continuent à s'appliquer

§ 7. Les centrales de pneus ne peuvent pas cumuler les nouveaux régimes de travail décrits dans cet article avec de nouveaux régimes de travail qui dérogent à la durée du travail instaurée conformément à la convention collective de travail susmentionnée du 17 décembre 1992.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake nieuwe arbeidsregelingen voor bandencentrales van 28 augustus 2019, geregistreerd onder het nummer 153.806/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 april 2021 (BS van 16 juni 2021) zal in die zin worden aangepast, vanaf 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022, behalve voor de opname van de inhaalrust die nog kan gebeuren tot 30 september 2023.

HOOFDSTUK VII. – Loopbaanplanning

Art. 21 . – Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.799/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 september 2020 (BS van 22 oktober 2020) zal met ingang van 1 januari 2021 in die zin worden aangepast.

Art. 22. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

Remarque

La convention collective de travail du 28 août 2019 relative aux nouveaux régimes de travail pour les centrales de pneus, enregistrée sous le numéro 153.806/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 20 avril 2021 (MB du 16 juin 2021) sera modifiée en ce sens, à partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, excepté pour la prise du repos compensatoire qui peut encore se faire jusqu'au 30 septembre 2023.

CHAPITRE VII. – Planification de la carrière

Art. 21. – Crédit-temps, diminution de la carrière et emplois fin de carrière

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n°156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n°157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023 inclus.

Remarque

La convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière, enregistrée sous le numéro 154.799/CO/112 et rendue obligatoire le 17 septembre 2020 (MB du 22 octobre 2020) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2021.

Art. 22. – Régime de chômage avec complément d'entreprise

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité adaptée.

Le Fonds social des entreprises de garage prend en

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

Opmerking

Op het PC van 2 december 2021 werden hieromtrent 4 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name:

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2021-2022). Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2023-2024). Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VIII. – Outplacement

Art. 23. – Collectivisering outplacement

Voor de periode vanaf 1 oktober 2021 tot 30 juni 2023 zullen de sociale partners overgaan tot het collectiviseren van outplacement, onder volgende voorwaarden:

- 1300 euro wordt ten laste genomen door het sociaal fonds voor het garagebedrijf; 500 euro wordt betaald door de onderneming;
- De kwaliteitsbewaking gebeurt door Educam;
- De collectivisering is niet van toepassing bij ontslag wegens medische overmacht;
- De collectivisering geldt niet wanneer de arbeider wordt ontslagen met een verbrekingsvergoeding die overeenstemt

charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 15 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative aux statuts du Fonds social, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de cette convention.

Le Fonds social des entreprises de garage mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

Remarque

Lors de la CP du 2 décembre 2021, 4 conventions collectives de travail ont été signées à cet effet, à savoir:

- Régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.
- Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2021-2022). Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.
- Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2023-2024). Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.
- Régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

CHAPITRE VII. – Outplacement

Art. 23. – Collectivisation outplacement

Pendant la période du 1^{er} octobre 2021 au 30 juin 2023, les partenaires sociaux collectiviseront l'outplacement, selon les conditions suivantes:

- 1300 euros sont pris en charge par le Fonds social des entreprises de garage; 500 euros sont payés par l'entreprise;
- La surveillance de la qualité se fait par Educam;
- La collectivisation n'est pas applicable en cas de licenciement pour force majeure médicale;
- De collectivisation n'est pas valable lorsque

met minstens 30 weken loon.

l'ouvrier est licencié avec une indemnité de licenciement correspondant à au moins 30 semaines de salaire.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.800/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 13 november 2020 (BS van 5 januari 2021) en zal in die zin worden verlengd, vanaf 1 oktober 2021 tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK IX. Inspraak en overleg

Art. 24. – Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het akkoord 2021-2022 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien artikel 20 van het nationaal akkoord van 2017-2018 verlengd.

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het Paritair Comité samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt 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.

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 12 septembre 2019 en matière d'outplacement, enregistrée sous le numéro 154.800/CO/112 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 novembre 2020 (MB du 5 janvier 2021), sera prolongée en ce sens, à partir du 1^{er} octobre 2021 et jusqu'au 30 juin 2023.

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

Art. 24. – Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 20 de l'accord national 2017-2018 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2021-2022.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés que si la Commission paritaire, convoquée sur initiative du Président, s'est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifestement déraisonnable et, dans ce cas, l'employeur devra verser une indemnité au délégué correspondant à 17 semaines de rémunération.

CHAPITRE IX. – Participation et concertation sociale

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, tenzij anders bepaald.

De artikels die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

De artikels die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

Art 26. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, sauf précision contraire.

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

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

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET GARAGEBEDRIJF**

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2021-2022**

PREMIES VLAAMS GEWEST

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

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

en dit voor onbepaalde duur.

**COMMISSION PARITAIRE
POUR LES ENTREPRISES DE GARAGE**

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2021-2022**

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

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

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

et ce pour une durée indéterminée.

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET GARAGEBEDRIJF**

**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2021-2022**

**JONGERENLONEN – PARITAIRE
VERKLARING**

De sociale partners van de sector garages verklaren hierbij niet akkoord te kunnen gaan met de herinvoering van de loondegressiviteit voor zij die de arbeidsmarkt betreden en jonger dan 21 jaar zijn.

Dit is volgens hen niet de manier om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Dergelijke maatregel is nefast voor een sector die aantrekkelijk wenst te zijn voor jongeren die gekozen hebben voor een technische of een beroepsopleiding. Daarom heeft de sector zelf enkele jaren geleden beslist om de loondegressiviteit voor jongeren af te schaffen.

Als sector zijn wij steeds bereid om op een constructieve manier mee te werken om een werkbare oplossing te vinden waarbij de kern van het probleem kan worden aangepakt.

Namens de sociale partners van het PC 112.

**COMMISSION PARITAIRE
POUR LES ENTREPRISES DE GARAGE**

**ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2021-2022**

**SALAIRES DES JEUNES –
DÉCLARATION PARITAIRE**

Par la présente déclaration, les partenaires sociaux du secteur pour les entreprises de garage manifestent leur désaccord avec la réintroduction de la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Cette mesure ne permettra pas de lutter contre le chômage des jeunes. Elle est bien au contraire néfaste pour un secteur qui essaie d'attirer des jeunes qui ont opté pour l'enseignement technique ou professionnel. C'est la raison pour laquelle le secteur a décidé, il y a des années, de supprimer la dégressivité salariale pour les jeunes.

En tant que secteur, nous sommes prêts à collaborer de façon constructive pour trouver une solution réalisable permettant de s'attaquer au nœud du problème.

Au nom des partenaires sociaux de la CP 112.