



CCT
2021 - 2022
CP 112

garages



Conventions
collectives de Travail

Commission paritaire
du secteur Garages (CP 112)

GARAGES

CONVENTIONS NATIONALES

2021-2022

SOMMAIRE

000 CHAMP D'ACTION COMMISSION PARITAIRE

010.	Champ d'application	7
------	---------------------------	---

100 RÉMUNÉRATION

111.	Classification de fonction	11
112.	Détermination du salaire	79
120.	Salaires horaires	85
130-a.	Prime fin d'année	91
130-b.	Prime fin d'année	99
140.	Prime Corona	105
147.	Primes d'équipes	111
149.	Stand-by	115
151-a.	Frais de transport	121
151-b.	Frais de transport	131
160.	Système sectoriel d'éco-chèques	141

200 DURÉE DU TRAVAIL : HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIÈRE

210.	Durée de travail	149
221-a.	Congé d'ancienneté	153
221-b.	Congé d'ancienneté	157
225.	Congé de carrière	161
230.	RCC	165
230.	RCC Raisons médicales	169
230-60.	RCC à pd 60 ans	173
231-a.	RCC Dispense disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2022	177
231-b.	RCC Dispense disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2024	181
233.	Mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension	185
242-a.	Nouveaux régimes de travail	189
242-b.	Nouveaux régimes de travail centrales de pneus	199
244.	Heures supplémentaires	211
247.	Travail de nuit	217
249.	Organisation du travail	223

300 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

310.	Petit chômage	229
320.	Délais de préavis	239
330.	Congé pour raisons impérieuses	243
342.	Droit au crédit-temps et a une diminution de carrière	251

362.	Obligation d'information.....	261
370.	Fermeture d'entreprises.....	267
400	FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI	
400.	Formation.....	275
417.	CV Formation.....	293
430-a.	Travail faisable et afflux.....	307
430-b.	Travail faisable et afflux.....	319
470.	Non-discrimination.....	329
490.	Outplacement.....	333
500	CONCERTATION SOCIALE	
510.	Statut des délégations syndicales.....	341
513.	Reconnaissance de la fonction représentative.....	355
520.	Formation syndicale.....	359
530.	Sécurité d'emploi.....	365
550.	Prime syndicale 2021.....	371
600	SÉCURITÉ D'EXISTENCE	
610-a.	Fonds social – Statuts.....	379
610-b.	Fonds social – Statuts.....	411
620.	Fonds social – Cotisation.....	441
630.	Régime de pension sectoriel.....	445
700	PROGRAMMATION SOCIALE	
700.	Accord national 2021-2022.....	509
800	TABLEAUX	
810-a.	Salaires horaires minima (1 ^{er} février 2021).....	535
810-b.	Salaires horaires minima (1 ^{er} janvier 2022).....	536
810-c.	Salaires horaires minima (1 ^{er} février 2022).....	537
830-a.	Frais de transport – transport privé (1 ^{er} février 2021).....	538
830-b.	Frais de transport – transport privé (1 ^{er} février 2022).....	540
850-a.	Indemnités de stand-by (1 ^{er} février 2021).....	542
850-b.	Indemnités de stand-by (1 ^{er} février 2022).....	543

000 CHAMP D'ACTION COMMISSION PARITAIRE

010. CHAMP D'APPLICATION

AR : 01.07.74

MB : 30.10.74

Modifié par AR : 07.05.07

MB : 31.05.07

1. Contenu :

Arrêté royal instituant et fixant la dénomination et les compétences de la commission paritaire des entreprises

2. Durée :

A partir du 30 octobre 1974 pour une durée indéterminée

010. Champ d'application

Arrêté royal du 1^{er} juillet 1974

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}.

Il est institué une commission paritaire dénommée "Commission paritaire des entreprises de garage", compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises de garage, avec ou sans réparation accessoire de carrosseries, quel qu'en soit le matériel.

Par entreprises de garage, il faut entendre les entreprises qui exercent à titre principal une ou plusieurs des activités suivantes :

- l'importation, la distribution et la vente, la réparation, l'entretien, le dépannage, le remorquage, le contrôle, la mise ou la remise en état en vue de la vente, quelles que soient les opérations effectuées, de tous véhicules à moteur neufs, d'occasion ou de réemploi, ainsi que des remorques, à l'exception des engins et tracteurs agricoles ;
- l'exploitation (avec entretien et réparation occasionnels pour compte de tiers) d'une station-service ;
- l'exploitation d'une installation de lavage, communément appelée "car-wash" ;
- l'exploitation de parkings couverts ou découverts, avec emplacements déterminés ou non, pour tous véhicules avec ou sans moteur ;
- la vente au consommateur de carburants et de lubrifiants, à l'exception des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole ;
- la vente, la réparation, le démontage, l'équilibrage, le montage de pneus ;

- la vulcanisation, le rechapage, la remise à neuf de pneus, à l'exclusion des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire de l'industrie chimique ;
- la location de véhicules routiers à moteur sans chauffeur.

La commission paritaire n'est pas compétente pour les entreprises assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques, tel que défini dans le champ de compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de commerce.

100 RÉMUNÉRATION

- 111. CLASSIFICATION DE FONCTIONS**
- 112. DETERMINATION DU SALAIRE**
- 120. SALAIRES HORAIRES**
- 130-a. PRIME DE FIN D'ANNEE**
- 130-b. PRIME DE FIN D'ANNEE**
- 140. PRIME CORONA**
- 147. PRIMES D'EQUIPES**
- 149. STAND-BY**
- 151-a. FRAIS DE TRANSPORT**
- 151-b. FRAIS DE TRANSPORT**
- 160. SYSTEME SECTORIEL
D'ECO-CHEQUES**

CCT : 29.04.14

AR : 10.04.15

MB : 17.06.15

Numéro d'enregistrement : 123.426/CO/112

Date d'enregistrement : 18.09.14

Publication de l'enregistrement au MB : 25.09.14

1. Contenu :

- Classification professionnelle
 - o Classes de fonction (A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 en D2) liées à l'activité de l'entreprise
 - o Fonctions de référence

- Annexes à la CCT
 - o Commission de classification (annexe 1)
 - o Matrice de fonctions, dans laquelle sont reprises les fonctions de référence (annexe 2)
 - o Descriptions des fonctions (annexe 3)
 - o Exemple de calculs (annexe 4)

2. Remplacement de CCT :

CCT 25.11.10 - AR 17.04.13 - MB 08.10.13

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2014 et pour une durée indéterminée

111. Classification de fonction

Convention collective de travail du 29 avril 2014

CLASSIFICATION DE FONCTION

En exécution de l'article 19 de l'accord national 2013-2014 du 27 février 2014.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

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

CHAPITRE II. – Catégories professionnelles et activités

Art. 2.

Les ouvriers occupés dans les entreprises dont question à l'article 1, sont répartis dans des catégories professionnelles qui tiennent compte de :

- l'activité principale dont relèvent les tâches qu'ils exécutent, conformément à l'article 4 de la présente convention ;
- la nature des tâches effectuées ;
- les aptitudes professionnelles ;
- le degré d'autonomie dans l'exécution des tâches.

Ces catégories professionnelles sont : A1 (A1.1 et A1.2), A2 (A2.1 et A2.2), B1, B2, C1, C2, D1 et D2, décrites dans les articles 5 à 12 de la présente convention collective de travail.

Art. 3.

A ces catégories correspondent des fonctions de référence. Celles-ci constituent l'étalonnage qui servira à attribuer une catégorie professionnelle à des fonctions existantes, de nouvelles fonctions ou des fonctions modifiées dans les entreprises mentionnées à l'article 1.

En outre, ces fonctions de référence sont différentes selon l'activité de l'entreprise.

Dans l'entreprise les activités suivantes peuvent être identifiées, auxquelles correspondent à chaque fois différentes fonctions de référence :

- activités de garage, voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers < 3,5 tonnes ;
- activités de garage, motocycles, vélomoteurs et scooters ;
- activités de garage, véhicules utilitaires et poids lourds à partir de 3,5 tonnes ;
- activités de garage, logistique et magasinier ;
- activités de dépannage ;
- activités de carrosserie ;
- activités de montage de pneus ;
- activités de fastfitter.

S'il apparaît, lors de l'attribution d'une catégorie professionnelle, que les éléments constitutifs de la fonction exercée ne permettent pas, ou pas suffisamment, de se référer à l'un des descriptifs des fonctions de référence dans l'une des activités d'entreprise visées à l'alinéa précédent, les éléments pertinents correspondant à des descriptifs de fonctions de référence liées à d'autres activités seront pris en compte. De cette manière, la catégorie professionnelle attribuée ne sera pas nécessairement en rapport avec l'une des fonctions de références liées à l'activité de l'entreprise.

CHAPITRE III. – Fonctions de référence

Art. 4.

Ci-après, une énumération est faite des fonctions de référence relatives aux différentes activités des entreprises, telles que reprises à l'article 3, 3^{ème} alinéa de la présente convention collective de travail.

Art. 5.

L'ouvrier de la catégorie A1 ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni expérience, ni aptitude physique particulière. Il ne lui faut aucune formation spécifique et il exécute les travaux les plus simples requérant uniquement l'application de consignes.

Il n'exécute pas d'autre tâche que celle de :

- pompiste ;
- laveur ;
- portier.

Appartient à la catégorie A1.1, l'ouvrier tel que décrit sous A1 ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Appartient à la catégorie A1.2, l'ouvrier tel que décrit sous A1 ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 6.

L'ouvrier de la catégorie A2 ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni expérience, ni aptitude physique particulière. Il ne lui faut aucune formation spécifique et il exécute les travaux les plus simples requérant uniquement l'application de consignes.

Sont classés dans cette catégorie :

- le balayeur ;
- le veilleur de nuit ;
- le laveur de pièces ;
- le lustreur de voitures neuves ;
- l'aide-monteur de pneus ;
- le chauffeur.

La définition des fonctions de référence "Aide-monteur pneus" et "chauffeur" est ajoutée en annexe à la présente convention collective de travail.

Appartient à la catégorie A2.1, l'ouvrier tel que décrit sous A2 ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Appartient à la catégorie A2.2, l'ouvrier tel que décrit sous A2 ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 7.

Les fonctions de référence suivantes font partie de la catégorie B1 pour les activités suivantes :

- voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers < 3,5 tonnes : aide-mécanicien ;
- véhicules utilitaires et poids lourds à partir de 3,5 tonnes : aide-mécanicien ;
- logistique et magasin : aide-magasinier ;
- carrosserie : préparateur peintre et préparateur tôlier ;
- montage de pneus : monteur pneus ;
- fastfitter : fastfitter junior.

Art. 8.

Les fonctions de référence suivantes font partie de la catégorie B2 pour les activités suivantes :

- voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers < 3,5 tonnes : mécanicien d'entretien ;
- motocycles, vélomoteurs et scooters : mécanicien d'entretien ;
- véhicules utilitaires et poids lourds à partir de 3,5 tonnes : mécanicien d'entretien ;
- dépannage : remorqueur < 3,5 tonnes ;
- montage de pneus : monteur-réparateur ;
- fastfitter : fastfitter monteur.

Art. 9.

Les fonctions de référence suivantes font partie de la catégorie C1 pour les activités suivantes :

- voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers < 3,5 tonnes : mécanicien ;
- motocycles, vélomoteurs et scooters : mécanicien ;
- véhicules utilitaires et poids lourds à partir de 3,5 tonnes : mécanicien ;
- logistique et magasin : magasinier ;
- dépannage : dépanneur ;
- carrosserie : tôlier et peintre ;
- fastfitter : fastfitter électronique.

Art. 10.

Les fonctions de référence suivantes font partie de la catégorie C2 pour les activités suivantes :

- voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers < 3,5 tonnes : spécialiste ;
- véhicules utilitaires et poids lourds à partir de 3,5 tonnes : spécialiste ;
- logistique et magasin : magasinier en chef ;
- dépannage : remorqueur-embarqueur (tous tonnages) ;
- carrosserie : constructeur en carrosserie et carrossier-réparateur.

Art. 11.

Les fonctions de référence suivantes font partie de la catégorie D1 pour les activités suivantes :

- voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers < 3,5 tonnes : technicien ;
- motocycles, vélomoteurs et scooters : technicien ;
- véhicules utilitaires et poids lourds à partir de 3,5 tonnes : technicien ;
- dépannage : technicien mobile (patrouilleur).

Art. 12.

Les fonctions de référence suivantes font partie de la catégorie D2 pour les activités suivantes :

- voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers < 3,5 tonnes : technicien hors catégorie ;
- véhicules utilitaires et poids lourds à partir de 3,5 tonnes : technicien hors catégorie.

Art. 13.

La définition des fonctions de référence reprises dans les articles 7 à 12 est jointe en annexe à la présente convention collective de travail.

CHAPITRE IV. – Tableau des fonctions

Art. 14.

Les catégories professionnelles et les activités de l'entreprise, décrites au chapitre II de la présente convention collective de travail, ont servi à dresser un tableau des fonctions reprenant les fonctions de référence.

Ce tableau des fonctions est joint en annexe à la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. – Commission de classification

Art. 15.

Au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de garage, a été créée une commission de classification paritaire pouvant intervenir en cas de litige individuel ou collectif en matière de classification de fonction.

La composition, la procédure et la méthode de travail de cette commission de classification paritaire, sont précisées dans la convention “création de la commission de classification”, jointe en annexe à la présente convention collective de travail.

Cette commission de classification doit rédiger un règlement d’ordre intérieur.

CHAPITRE VI. – Dispositions générales

Art. 16.

Sur chaque fiche et décompte individuel de salaire remis à l’ouvrier, doit figurer la catégorie professionnelle correspondante de l’intéressé.

Chaque ouvrier appartient nécessairement à une des catégories professionnelles reprises à l’article 2 de la présente convention collective de travail.

Art. 17.

Les réglementations plus avantageuses au niveau des entreprises restent toujours applicables.

Art. 18.

L’application et l’exécution de la présente convention collective de travail ne pourra en aucun cas entraîner de diminution du salaire horaire de l’ouvrier.

Cela implique notamment que, pour les ouvriers en service avant l’entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, toutes les indexations et augmentations de salaire à venir effectuées en exécution des conventions

collectives de travail relatives à la détermination du salaire et aux salaires horaires, doivent être appliquées sur base du salaire horaire effectif existant lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Toutefois, les ouvriers ne pourront se prévaloir automatiquement d'une des catégories professionnelles visée à l'article 2 de la présente convention collective de travail sur base du simple intitulé de la fonction de référence, même si celui-ci correspond à l'intitulé utilisé avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Pour la détermination de la catégorie professionnelle visée à l'article 2, il faudra se référer aux descriptifs des fonctions de référence annexés à la présente convention collective de travail.

CHAPITRE VII. – Dispositions finales

Art. 19.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail en matière de classification professionnelle du 22 avril 2010, conclue en Commission paritaire des entreprises de garage, enregistrée sous le numéro 102582/CO/112 le 13 décembre 2010 (Moniteur belge du 9 février 2011) et ratifiée par arrêté royal 17 avril 2013 (Moniteur belge du 8 octobre 2013).

Art. 20.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être résiliée par les parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

La partie qui prend l'initiative de notifier le préavis s'engage à en donner les motifs et à introduire des propositions d'amendements qui seront discutées au sein de la Commission paritaire dans un délai d'un mois après la réception.

DECLARATION PARITAIRE EN MATIERE DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées en Commission paritaire des entreprises de garage, déclarent par la présente que la définition des fonctions de référence a pour but de donner une idée générale des connaissances, aptitudes et responsabilités exigées de l'ouvrier appartenant à une certaine catégorie.

S'il s'avère, lors de l'évaluation d'un ouvrier, que ce dernier ne satisfait pas à toutes les exigences d'une fonction de référence déterminée, ceci ne constituera pas nécessairement un obstacle pour appartenir à cette catégorie professionnelle.

Ces mêmes organisations ont convenu de soumettre, à la demande de la partie la plus diligente, l'application de la présente classification professionnelle à la commission paritaire, qui peut décider de confier cette tâche à la commission paritaire de classification. La présente convention collective de travail classification professionnelle sera évaluée au niveau sectoriel, tous les 5 ans au minimum, ainsi qu'à la demande de la partie la plus diligente, et si nécessaire, les améliorations proposées par la commission paritaire de classification seront intégrées dans la convention collective de travail relative à la classification professionnelle.

Annexe 1^{ère} à la convention collective de travail du 29 avril 2014, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, relative à la classification professionnelle

Commission de classification paritaire

Commission paritaire 112 – garages

Art. 1^{er}.

En exécution de la convention collective de travail du 22 avril 2010 pour le secteur des entreprises de garage CP 112, on prévoit la création d'une commission de classification composée paritairement, ci-après dénommée CCP.

La CCP se compose de deux représentants-experts désignés par la représentation des employeurs à la commission paritaire, et d'un représentant-expert par organisation des travailleurs représentée à la commission paritaire.

Art. 2.

Le secrétariat de cette commission est situé dans les bureaux du représentant des employeurs (Federauto asbl), soit avenue Jules Bordet 164, 1140 Bruxelles.

Art. 3.

La CCP a pour mission d'intervenir en cas de contestation au sujet de l'attribution d'une classe dans le cadre de l'application de la classification de fonctions au sein des entreprises relevant de la Commission paritaire 112.

Pour qu'une contestation puisse être traitée au sein de la CCP, la partie qui conteste doit transmettre par écrit à la CCP (à l'adresse du secrétariat) les informations suivantes :

- Une description de fonction dont toutes les parties ont pris connaissance, et sur laquelle les parties concernées soient si possible d'accord, tant sur le contenu que sur les points litigieux ;
- Ce sur quoi porte la contestation ;
- Les arguments techniques étayant les points de vue.

Lors de la réception des documents, le secrétariat envoie une copie à toutes les organisations représentées dans la CCP.

Art. 4.

La commission se réserve le droit de demander des explications complémentaires ou d'observer les postes de travail sur place si nécessaire pour prendre une décision.

Après réception de tous les éléments nécessaires, les parties concernées sont informées de la date à laquelle le traitement de la contestation débutera, et ceci dans un délai de 14 jours calendrier après réception de la demande écrite pour le traitement. Cette période doit être prolongée du même nombre de jours au cas où elle correspond à la période des vacances de Noël, de Pâques ou de juillet-août.

Dans un délai de deux mois à compter de la communication de la date de début, la CCP prend une décision. La décision, signée par les membres de la CCP, est communiquée par écrit à toutes les parties concernées.

Le résultat de la décision entre en vigueur avec force rétroactive au moins à partir de la date de la réception du dossier au secrétariat de la CCP, quelles que soient les procédures éventuellement entamées.

Art. 5.

Dans un délai d'un mois à compter de l'annonce de la décision, un appel motivé d'un point de vue technique peut être introduit. La partie la plus diligente en avertit le secrétariat de la CCP, qui à son tour informe par écrit les membres de la commission.

Si aucun appel n'a été introduit au cours de ce délai, la première décision est alors définitive et contraignante.

Dans un délai d'un mois à partir de l'introduction de l'appel, les membres de la commission rendront un nouvel avis au sujet de la contestation.

Une décision définitive quant à la classe à attribuer sera transmise aux parties concernées.

Il n'est pas possible d'introduire un deuxième appel après cette décision.

Art. 6.

La commission paritaire peut si elle le souhaite confier à la CCP des missions concernant des matières techniques ou des contestations.

Dès réception d'une mission, la CCP transmettra à la commission paritaire un plan en plusieurs étapes ou un planning des activités, en tenant compte des dispositions reprises aux articles 3, 4 et 5.

Annexe 2 à la convention collective de travail du 29 avril 2014, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, relative à la classification professionnelle

Tension salariale	Classe	Activités de garage, de voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers <3,5T	Activités de garage, de Moto-cycles, vélomoteurs et scooters	Activités de garage, de véhicules utilitaires et poids lourds à partir de 3,5T	Activités de garage, de logistique et magasinier	Activités de dépannage	Activités de carrosserie	Activités de montage de pneus	Activités de fastfitting
140 p.c.	D2	Technicien hors-catégorie		Technicien hors-catégorie					
134 p.c.	D1	Technicien	Technicien	Technicien		Patrouilleur / Technicien mobile			
128 p.c.	C2	Spécialiste voitures de tourisme et veh. util. légers		Spécialiste véhicules utilitaires et poids lourds	Magasinier en chef	Remorqueur embar- queur (tous tonnages)	Constructeur en carrosserie Carrossier-ré- parateur		
122 p.c.	C1	Mécanicien	Mécanicien	Mécanicien	Magasinier	Dépanneur	Tôlier Peintre		Fastfitting électronique
116 p.c.	B2	Mécanicien d'entretien	Mécanicien d'entretien	Mécanicien d'entretien		remorqueur (<3,5t)		Monteur-ré- parateur de pneus	Fastfitting monteur
110 p.c.	B1	Aide-mécanicien		Aide-mécanicien	Aide-maga- sinier		Préparateur Peintre Préparateur Tôlier	Monteur de pneus	Fastfitting Junior
100 p.c.	A2							Aide-monteur de pneus	
		Définition générale - activités de garage A2							
		Chauffeur							
-	A1	Définition générale - A1							

Annexe 3 à la convention collective de travail du 29 avril 2014, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, relative à la classification professionnelle

Définition générale A1 – Classe A1

Groupe-cible :

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni expérience, ni aptitude physique particulière. Il ne lui faut aucune formation spécifique et il exécute les travaux les plus simples ne requérant que l'application de consignes d'exécution.

Il n'exécute en outre pas d'autre tâche que :

- Pompiste ;
- Laveur ;
- Portier.

Définition générale A2 – Classe A2

Group cible :

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni expérience, ni aptitude physique particulière. Il ne lui faut aucune formation spécifique et il exécute les travaux les plus simples ne requérant que l'application de consignes d'exécution.

Sont rangés dans cette catégorie :

- Le balayeur ;
- Le veilleur de nuit ;
- Le laveur des pièces ;
- Le lustreur de voitures neuves ;
- L'aide monteur de pneus (voir description) ;
- Chauffeur (voir description).

Chauffeur – Classe A2

Groupe-cible :

L'exécution de tâches de transport, nécessaires pour assurer un service rapide. Il travaille sous la direction hiérarchique du chef de service.

Commande de marchandises – transport de pièces détachées, l'entretien du véhicule de service afin de veiller à ce que les marchandises arrivent dans les délais, en toute sécurité et de façon efficace à la bonne destination.

Activités

- Consulter des instructions, du planning journalier ou hebdomadaire ;
- Chercher les emplacements et les lieux de livraison ;
- En concertation avec le responsable direct, déterminer les priorités et les respecter ;
- Pendant la journée, le chauffeur suit un itinéraire de points où il doit livrer des pièces détachées et des commandes ;
- Assurer le transport de personnes, de petit matériel et/ou de pièces urgentes afin qu'ils arrivent dans les délais et en toute sécurité à la bonne destination ;
- Transporter des commandes de marchandises – pièces détachées ;
- Exécuter des tournées de services rapides si c'est prévu ;
- Rechercher des informations simples (ex. numéros de téléphone) ;
- Laver les véhicules ;
- Assurer l'entretien du véhicule de service (vérifier le niveau d'huile, contrôler le liquide de refroidissement, les essuie-glaces, etc.), contrôler les pièces essentielles et les faire réparer en cas de problème/panne ;
- Exécuter des tâches administratives, nécessaires à l'exécution de la mission (remplir la feuille de route, les ordres de marche, ...).

Equipement :

- Véhicule de société ;
- Carte routière ;
- GPS (si présent).

Techniques générales :

- Une connaissance approfondie de la langue véhiculaire ;
- Lecture de cartes ;
- Pouvoir exécuter des tâches administratives.

Techniques professionnelles :

- Le chauffeur est en possession d'un permis de conduire valable ;
- Attestation médicale (pour le transport de personnes) ;
- Une connaissance approfondie de la réglementation et du code de la route ;
- Une connaissance minimale de la technique automobile (surtout le petit entretien).

Aide-mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers – Classe B1

Groupe-cible :

L'aide-mécanicien voitures de tourisme et poids lourds légers travaille toujours sous contrôle et surveillance et est chargé principalement des opérations d'entretien simples, des contrôles visuels et des interventions aux pneumatiques.

Activités :

- Exécuter un entretien limité selon le livret d'entretien du constructeur et avec une utilisation limitée des appareils et d'outils d'essai habituels ;
- Régler les feux (systèmes simples) ;
- Démontet et monter des composants mécaniques ;
- Contrôler visuellement un véhicule (voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers) et faire rapport du contrôle au mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers ;
- Mettre à jour les fiches de travail et livrets d'entretien personnels ;
- Interpréter des spécifications techniques concernant les véhicules et mettre à jour une documentation technique limitée ;
- Contrôler visuellement lors d'interventions aux pneumatiques ;
- Maîtriser les méthodes de travail et techniques d'entretien ;
- Etablir un diagnostic simple et réparer des circuits de courant électriques simples (éclairage et éclairage de secours) ;
- Souder de façon limitée et mettre en forme (petites réparations) ;
- Démontet et monter les composants systématiquement et judicieusement selon les instructions et/ou la documentation techniques sous l'accompagnement d'un mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers.

Equipement :

- Tous les appareils et outils pour exécuter un petit entretien aux voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers ;
- Tous les appareils pour régler les feux ;
- Tous les appareils et outils pour monter et réparer les pneus.

Techniques – généralités :

- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports écrits) ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances de base d'électricité automobile appliquée ;
- Connaissances générales de la technique automobile (moteur, ligne motrice, électricité appliquée, pneumatique etc.) ;
- Connaissances de la législation concernant la sécurité, la santé et l'hygiène et de la réglementation sur les techniques spécifiques à la profession ;
- Connaissances de l'utilisation correcte de tous les appareils et outils ;
- Connaissances de base des techniques du métal ;
- Connaissances de base de la science des matériaux (métal) ;
- Connaissances de la soudure et mise en forme (petites réparations).

Mécanicien d'entretien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers – Classe B2

Groupe-cible :

Les exigences imposées à l'aide-mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers sont également d'application au mécanicien d'entretien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers. Il est chargé principalement de l'entretien des véhicules, il contrôle l'état et le fonctionnement d'un véhicule. Il remplace des matériaux de consommation et des pièces usées, si nécessaire. Exécute uniquement des réparations courantes et est capable de monter des accessoires simples.

Activités :

- Exécuter un entretien complet selon le livret d'entretien du constructeur et avec une utilisation limitée des appareils et d'outils d'essai habituels
- Contrôler le fonctionnement d'un véhicule (voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers) et faire rapport du contrôle au mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers ;
- Constater l'état d'usure des pièces mécaniques, électriques, électroniques et hydrauliques ;
- Démonter, monter, équilibrer ou remplacer les pneus ;
- Préparer un véhicule à la livraison au client.

Equipement :

- Tous les instruments et outils mentionnés pour l'aide-mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers ;
- Tous les appareils et outils pour exécuter un entretien aux voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers ;

- Tous les appareils et outils pour monter, équilibrer et réparer les pneus.

Techniques – généralités :

- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports écrits) ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances d'électricité automobile appliquée ;
- Bonnes connaissances de la technique automobile (moteur, ligne motrice, électricité appliquée, pneumatique etc.) ;
- Connaissances limitées de la détection et de la résolution d'anomalies sur les véhicules ;
- Connaissances limitées des techniques de dépose, de réparation et de réglage des composants ;
- Connaissances de la législation concernant la sécurité, la santé et l'hygiène et de la réglementation sur les techniques spécifiques au métier ;
- Connaissances de l'utilisation correcte de tous les appareils et outils ;
- Connaissances de base des techniques du métal ;
- Connaissances de base de la science des matériaux (métal) ;
- Connaissances de la soudure et mise en forme (petites réparations).

Mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers – Classe C1

Groupe-cible :

Les exigences imposées au mécanicien d'entretien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers sont également d'application au mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers. De plus, il effectue des réparations courantes en atelier, sous la direction d'un technicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers.

Activités :

- Entretien et réparer des véhicules motorisés dans le respect des consignes du constructeur et sous la direction d'un chef direct (ex. technicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers) ;
- Préparer des véhicules devant être présentés au contrôle technique ;
- Dépister des pannes courantes aux équipements de test et d'essai habituels ;

- Déposer, poser, réparer, régler et mettre en service des composants ;
- Collaborer avec l'aide-mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers et l'accompagner ;
- Contrôler, réparer et régler les moteurs à combustion ;
- Vérifier, réparer et régler une boîte de vitesses manuelle, un réducteur et un arbre de transmission ;
- Vérifier, réparer et régler les organes de suspension, de direction et de freinage (sauf sur des systèmes micro-électroniques) ;
- Aligner les roues d'un véhicule ;
- Souder ;
- Lire et interpréter les résultats d'une prise de mesure ;
- Réaliser une petite révision d'un moteur ;
- Déterminer l'importance de l'usure d'un moteur (après dépose) et agir en conséquence ;
- Déposer et poser un moteur ;
- Poser, régler et entretenir une installation de GPL et connaître les directives légales y afférentes ;
- Vérifier et entretenir les circuits basse et haute pression des moteurs diesel.

Equipement :

- Tous les instruments et outils mentionnés pour l'aide-mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers ;
- Appareils de mesure et de contrôle des gaz d'échappement ;
- Appareils de mesure électrotechniques universels ;
- Tous les appareils et outils de chauffage et d'assemblage ;
- Toutes sortes d'appareils d'essai propres à l'exploitation d'un garage (e.a. banc d'essai pour freins) ;
- Appareils d'alignement des roues.

Techniques – généralités :

- Connaissances générales approfondies de la langue véhiculaire, en mécanique, en électricité et en mathématiques ;
- Connaissances de base en électronique ;
- Connaissances de l'organisation et de la planification du travail ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques des constructeurs.
- Techniques – axées sur la profession :
- Connaissances générales de la détection et de la résolution d'anomalies sur les véhicules ;

- Connaissances des techniques de dépose, de réparation et de réglage des composants ;
- Connaissances de la réglementation technique relative aux véhicules ;
- Connaissances de l'utilisation des schémas et notices techniques (microfiches, cd-rom etc.) ;
- Connaissances approfondies de la technique des véhicules.

Spécialiste voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers – Classe C2

Groupe-cible :

Les exigences imposées au mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers sont également d'application au spécialiste voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers. Il est fortement spécialisé dans l'une des spécialités suivantes : la mécanique, l'électricité, l'électronique, l'optique, la physique, la chimie, la thermodynamique, les techniques de réglage.

Activités :

Selon la spécialité :

- Etablissement d'un diagnostic et d'un tune-up sur les voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers à l'aide de la documentation technique et suivant les directives du constructeur ;
- Entretien et réparation de véhicules à moteur de façon indépendante et suivant les directives du constructeur ;
- Détection de pannes complexes à l'aide des appareils et des outils de test usuels ;
- Exécution et contrôle des réparations ;
- Un spécialiste voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle (technique des véhicules et d'organisation).

Equipement :

- Tous les appareils et outils mentionnés pour le mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers ;
- Tous les appareils modernes de test et de diagnostic ;
- Appareils de test et de diagnostic gérés par ordinateur.

Techniques – généralités :

- Connaissances approfondies d'une des spécialités suivantes : mécanique, électricité, électronique, optique, physique, chimie, thermodynamique, techniques de réglage ;
- Etablissement d'un diagnostic complet sur les problèmes d'un véhicule ;
- Réparation de pannes complexes dans son domaine ;
- Connaissances d'une langue étrangère pour pouvoir lire les données techniques.

Techniques – axées sur la profession :

Selon la spécialité :

- Connaissances approfondies des produits ;
- Connaissances des méthodes de détection des pannes pour réparer les moteurs ;
- Connaissances des nouvelles technologies et des systèmes complexes.

Technicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers – Classe D1

Groupe-cible :

Les exigences imposées au spécialiste voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers sont également d'application au technicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers. Il veille à ce que les activités soient effectuées correctement des points de vue organisationnel et économique.

Activités :

- Etablissement d'un calcul du prix de revient justifié économiquement en fonction du nombre d'heures de travail, du prix de revient et de la disponibilité des pièces de rechange etc. ;
- Exécution et contrôle des réparations ;
- Collaboration avec et accompagnement de l'aide-mécanicien, du mécanicien et du spécialiste en voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers ;
- Un technicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle (technique des véhicules et d'organisation) ;
- Appréciation du fonctionnement et du réglage d'un moteur ;
- Rectification complète d'un moteur à combustion ;
- Rectification complète des circuits électriques et électroniques d'un véhicule ;

- Etablissement d'un diagnostic complet sur les problèmes d'un véhicule ;
- Réparation de pannes complexes ;
- Gestion des informations.

Equipement :

- Tous les appareils et outils mentionnés pour le mécanicien spécialiste en voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers.

Techniques – généralités :

- Connaissances en mathématiques (avec une introduction à la statistique) ;
- Connaissances générales en mécanique, électricité, électronique, optique, physique, chimie, thermodynamique, techniques de réglage et de la langue véhiculaire (interaction socialement correcte).

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances approfondies des produits ;
- Connaissances des méthodes de détection des pannes pour réparer les moteurs ;
- Connaissances des nouvelles technologies et nouveaux systèmes mécaniques, hydrauliques et pneumatiques complexes ;
- Connaissances de la gestion rationnelle d'un stock et de la planification du travail ;
- Connaissances approfondies des systèmes à air comprimé et des installations de freinage à air comprimé ;
- Connaissances approfondies des dispositifs de commande et de régulation micro-électroniques (AMB, ASR etc.).

Technicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers hors catégorie – Classe D2

Groupe-cible :

Les exigences imposées au technicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers sont également d'application au technicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers hors catégorie.

Activités :

- Exécuter des réparations sur divers composants mécaniques ;
- Gérer une équipe de collaborateurs ;

- Donner une formation aux collaborateurs ;
- Intervenir dans les relations avec les clients (par exemple, situations de conflit).

Equipement :

- Tous les appareils et outils mentionnés pour le technicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers.

Techniques – généralités :

- Connaissances en mathématiques (avec une introduction à la statistique) ;
- Connaissances générales en mécanique, électricité, électronique, optique, physique, chimie, thermodynamique, techniques de réglage et de la langue véhiculaire (interaction socialement correcte).

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances approfondies des produits ;
- Connaissances des méthodes de détection des pannes pour réparer les moteurs ;
- Connaissances des nouvelles technologies et nouveaux systèmes mécaniques, hydrauliques et pneumatiques complexes ;
- Connaissances de la gestion rationnelle d'un stock et de la planification du travail ;
- Connaissances approfondies des systèmes à air comprimé et des installations de freinage à air comprimé ;
- Connaissances approfondies des dispositifs de commande et de régulation micro-électroniques (AMB, ASR etc.).

Mécanicien d'entretien cyclomoteurs – Classe B2

Groupe-cible :

Un mécanicien d'entretien moto exécute des entretiens restreints, des simples réparations fréquentes et principalement des contrôles visuels sur des motos et il prépare des nouvelles motos à la vente. En fonction de l'activité de l'entreprise, il arrive que le mécanicien motos effectue des activités similaires sur des cyclomoteurs, des motocyclettes ou des engins à petit moteur.

Activités :

- Exécuter des entretiens limités sur des motos dans le respect des consignes du constructeur ;
- Démonter, monter partiellement le véhicule pour atteindre les composants ;

- Contrôler de façon limitée et sous accompagnement, réparer, régler et mettre en service des composants mécaniques et/ou électriques simples ;
- Interventions simples aux pneus et roues ;
- Préparer à la vente les nouveaux véhicules.

Equipement :

- Appareils de mesure électrotechniques universels ;
- Toutes sortes d'appareils d'essai propres à l'exploitation d'un garage ;
- Appareils et outillage à main nécessaires à l'entretien, la réparation, le montage et démontage, le réglage des motos et de leurs composants ;
- Un banc élévateur hydraulique, pneumatique ou parfois mécanique.

Techniques – généralités :

- Connaissances de la langue véhiculaire ;
- Connaissances de base en matière de mécanique, d'électricité et de mathématiques ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques des constructeurs.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances de base des techniques de dépose, de réparation et de réglage des composants ;
- Connaissances de la réglementation technique relative aux véhicules ;
- Connaissances de la technique des véhicules.

Technicien cyclomoteurs – Classe D1

Groupe-cible :

Les exigences imposées au mécanicien motocyclettes sont également d'application au technicien motocyclettes. Un technicien moto entretient et répare des motos et les prépare à la vente. Il exécute un diagnostic complet et répare des pannes et défauts électriques et/ou électroniques plus complexes. En fonction de l'activité de l'entreprise, il arrive que le technicien motos travaille aussi sur des motocyclettes, des cyclomoteurs ou des engins à petit moteur.

Activités :

- Poser un diagnostic sur des systèmes électriques et électroniques et sur la partie moteur ;
- Exécuter des réparations complexes ;

- Détecter les pannes et défauts sur les systèmes électriques et électroniques ainsi que sur le moteur ;
- Toutes les interventions aux pneus et roues ;
- Contrôler et accompagner les collègues moins expérimentés ;
- Rectifier complètement les moteurs ;
- Exécuter un tune-up.

Equipement :

- Tous les appareils mentionnés pour le mécanicien cyclomoteurs ;
- Appareils de mesure électrotechniques universels ;
- Utilisation des appareils de mesure pour la pose d'un diagnostic sur les systèmes électriques et électroniques et sur le moteur.

Techniques – généralités :

- Connaissances générales approfondies de la langue véhiculaire et en mathématiques ;
- Connaissances approfondies en mécanique, électricité, électronique et la technique de réglage ;
- Connaissances au niveau de la recherche, de la lecture et de l'interprétation des informations techniques des constructeurs.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances approfondies de la détection et de la résolution d'anomalies sur les véhicules ;
- Connaissances approfondies des techniques de dépose, de réparation et de réglage des composants ;
- Connaissances de la réglementation technique relative aux véhicules ;
- Connaissances de l'utilisation des schémas et notices techniques (microfiches, cd-rom etc.) ;
- Connaissances approfondies de la technique des véhicules.

Mécanicien cyclomoteurs – Classe C1

Groupe-cible :

Les exigences imposées au mécanicien d'entretien cyclomoteurs sont également d'application au mécanicien cyclomoteurs. Un mécanicien moto entretient, répare et prépare à la vente des motos. En fonction de l'activité de l'entreprise, il arrive que le mécanicien motos travaille aussi sur des motocyclettes, des cyclomoteurs ou des engins à petit moteur.

Activités :

- Entretien et réparer les motos dans le respect des consignes du constructeur ;
- Dépister des pannes courantes aux équipements de test et d'essai habituels ;
- Déposer, poser, réparer, régler et mettre en service des composants de manière indépendante ;
- Contrôler, réparer et régler les moteurs de combustion ;
- Vérifier, réparer et régler les organes de suspension, de direction et de freinage ;
- Aligner les roues ;
- Souder ;
- Lire et interpréter les résultats d'une prise de mesure ;
- Réaliser une petite révision d'un moteur ;
- Déterminer l'importance de l'usure d'un moteur (après dépose) et agir en conséquence ;
- Déposer et poser un moteur.

Equipement :

- Tous les appareils mentionnés pour le mécanicien d'entretien ;
- Appareils de mesure et de contrôle des gaz d'échappement ;
- Tous les appareils et outils de chauffage et d'assemblage ;
- Toutes sortes d'appareils d'essai propres à l'exploitation d'un garage ;
- En fonction de l'activité de l'entreprise, il travaille aussi avec un appareil de redressage pour cadres.

Techniques – généralités :

- Connaissances générales approfondies de la langue véhiculaire, en mécanique, en électricité et en mathématiques ;
- Connaissances de base en électronique ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques des constructeurs.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances générales de la détection et de la résolution d'anomalies sur les véhicules ;
- Connaissances des techniques de dépose, de réparation et de réglage des composants ;
- Connaissances de la réglementation technique relative aux véhicules ;
- Connaissances de l'utilisation des schémas et notices techniques (microfiches, cd-rom etc.) ;
- Connaissances approfondies de la technique des véhicules.

Aide-mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds – Classe B1

Groupe-cible :

Un aide-mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds travaille sous l'accompagnement d'un mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds et est chargé principalement des opérations d'entretien, de divers contrôles visuels et d'interventions aux pneumatiques.

Activités :

Un aide-mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds exécute les tâches suivantes :

- Exécuter un entretien limité selon le livret d'entretien du constructeur et avec une utilisation limitée des appareils et d'outils d'essai habituels ;
- Démonter et monter les composants mécaniques systématiquement et judicieusement sous l'accompagnement d'un mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds ;
- Contrôler visuellement un véhicule (véhicules utilitaires et poids lourds) et faire rapport du contrôle au mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les appareils et outils pour exécuter un petit entretien aux véhicules utilitaires et poids lourds ;
- Tous les appareils pour régler les feux ;
- Tous les appareils et outils pour monter et réparer les pneus.

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un aide-mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds possède les compétences suivantes :

- Exécuter systématiquement des petits entretiens ;
- Mettre à jour les fiches de travail et livrets d'entretien personnels ;
- Interpréter des spécifications techniques concernant les véhicules et mettre à jour une documentation technique limitée ;
- Remplacer, réparer et équilibrer les pneus ; resculpter et équilibrer les pneus de poids lourds ;
- Faire rapport des défauts constatés au supérieur direct ;
- Etablir un diagnostic simple et réparer des circuits électriques simples (éclairage et éclairage de secours) ;

- Régler les feux ;
- Souder de façon limitée (petites réparations) ;
- Démontet et monter les composants systématiquement et judicieusement selon les instructions et/ou la documentation techniques sous l'accompagnement d'un mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds ;
- Connaissances générales des mathématiques ;
- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports écrits) ;
- Connaissances générales de la physique ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances de base d'électricité automobile appliquée ;
- Connaissances générales de la technique automobile (moteur, ligne motrice, électricité appliquée, pneumatique etc.) ;
- Connaissances de la législation concernant la sécurité, la santé et l'hygiène et de la réglementation sur les techniques spécifiques au métier ;
- Connaissances générales des produits (huiles de graissage, liquides de frein etc.) ;
- Connaissances de l'utilisation correcte de tous les appareils et outils ;
- Connaissances de base des techniques du métal ;
- Connaissances de base de la science des matériaux (métal) ;
- Connaissances de base des installations de freinage à air comprimé ;
- Connaissances de la soudure et mise en forme (petites réparations).

Mécanicien d'entretien véhicules utilitaires et poids lourds – Classe B2

Groupe-cible :

Un mécanicien d'entretien véhicules utilitaires et poids lourds maîtrise les tâches imposées à l'aide-mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds et travaille sous l'accompagnement d'un mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds. Il est chargé principalement des activités d'entretien, des divers contrôles visuels et des interventions aux pneumatiques. Il exécute uniquement des simples réparations courantes et remplace les matériaux de consommation usés.

Activités :

Un mécanicien d'entretien véhicules utilitaires et poids lourds exécute les tâches suivantes :

- Exécuter un entretien complet selon le livret d'entretien du constructeur et avec une utilisation limitée des appareils et d'outils d'essai habituels ;
- Contrôler l'état et le fonctionnement d'un véhicule (véhicules utilitaires et poids lourds) et faire rapport du contrôle au mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds ;
- Préparation des véhicules au contrôle technique ;
- Détection de pannes fréquentes au moyen d'un diagnostic simple (vérification d'erreur via le tableau de bord, simples erreurs mécaniques et électriques perceptibles à l'œil nu) ;
- Déposer, poser, réparer, régler et mettre en service des composants (mécaniques) simples.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un mécanicien d'entretien véhicules utilitaires et poids lourds utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Appareils de mesure électrotechniques universels.

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un mécanicien d'entretien véhicules utilitaires et poids lourds possède les compétences suivantes :

- Exécuter systématiquement des entretiens ;
- Mettre à jour les fiches de travail et livrets d'entretien personnels ;
- Interpréter des spécifications techniques concernant les véhicules et mettre à jour une documentation technique limitée ;
- Remplacer, réparer et équilibrer les pneus ; resculpter et équilibrer les pneus de poids lourds ;
- Faire rapport des défauts constatés au supérieur direct ;
- Etablir un diagnostic simple et réparer des circuits électriques simples (éclairage et éclairage de secours) ;
- Régler les feux ;
- Souder de façon limitée (petites réparations) ;
- Démonter et monter les composants systématiquement et judicieusement selon les instructions et/ou la documentation techniques sous l'accompagnement d'un mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds ;
- Connaissances générales des mathématiques ;
- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports écrits) ;

- Connaissances générales de la physique ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances de base d'électricité automobile appliquée ;
- Connaissances générales de la technique automobile (moteur, ligne motrice, électricité appliquée, pneumatique etc.) ;
- Connaissances de la législation concernant la sécurité, la santé et l'hygiène et de la réglementation sur les techniques spécifiques au métier ;
- Connaissances générales des produits (huiles de graissage, liquides de frein etc.) ;
- Connaissances de l'utilisation correcte de tous les appareils et outils ;
- Connaissances de base des techniques du métal ;
- Connaissances de base de la science des matériaux (métal) ;
- Connaissances de base des installations de freinage à air comprimé ;
- Connaissances de la soudure et mise en forme (petites réparations) ;
- Connaissances générales des techniques de montage, de réparation et de réglage ;
- Connaissances de la réglementation technique relative aux véhicules ;
- Connaissances de base des techniques de dépose, de réparation et de réglage des composants.

Mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds – Classe C1

Groupe-cible :

Un mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds maîtrise les mêmes tâches que celles imposées à un mécanicien d'entretien véhicules utilitaires et poids lourds. De plus, il effectue des réparations courantes en atelier, éventuellement sous la direction d'un technicien véhicules utilitaires et poids lourds.

Activités :

Un mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds exécute les tâches suivantes de façon autonome.

- Entretien et réparation des véhicules motorisés dans le respect des consignes du constructeur et sous la direction d'un chef direct (ex. technicien véhicules utilitaires et poids lourds) ;
- Dépister des pannes courantes aux équipements de test et d'essai habituels ;

- Déposer, poser, réparer, régler et mettre en service des composants ;
- Collaborer avec l'aide-mécanicien et le mécanicien d'entretien véhicules utilitaires et poids lourds et les accompagner.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les instruments et outils mentionnés pour l'aide-mécanicien et le mécanicien d'entretien véhicules utilitaires et poids lourds ;
- Appareils de mesure et de contrôle des gaz d'échappement ;
- Tous les appareils et outils de chauffage et d'assemblage ;
- Appareils d'essai propres à l'exploitation d'un garage (e.a. banc d'essai pour freins) ;
- Appareils d'alignement des roues.

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds possède les compétences suivantes :

- Contrôler, réparer et régler les moteurs à combustion ;
- Vérifier, réparer et régler une boîte de vitesses manuelle, un réducteur et un arbre de transmission ;
- Vérifier, réparer et régler les organes de suspension, de direction et de freinage (sauf sur des systèmes micro-électroniques) ;
- Souder et chauffer ;
- Lire et interpréter les résultats d'une prise de mesure ;
- Réaliser une petite révision d'un moteur ;
- Déterminer l'importance de l'usure d'un moteur (après dépose) et agir en conséquence ;
- Déposer et poser un moteur ;
- Contrôler et entretenir des circuits de carburant et des systèmes pneumatiques et hydrauliques (également des systèmes de graissage) ;
- Connaissances générales approfondies de la langue véhiculaire, en mécanique, en électricité et en mathématiques ;
- Connaissances de base en électronique ;
- Connaissances de l'organisation et de la planification du travail ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques des constructeurs ;
- Connaissances approfondies de la technique des véhicules.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances générales de la détection et de la résolution d'anomalies sur les véhicules ;
- Connaissances des techniques de dépose, de réparation et de réglage des composants ;
- Connaissances de la réglementation technique relative aux véhicules ;
- Connaissances de l'utilisation des schémas et notices techniques (microfiches, cd-rom etc.).

Spécialiste véhicules utilitaires et poids lourds – Classe C2

Groupe-cible :

Les exigences imposées au mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers sont également d'application au spécialiste véhicules utilitaires et poids lourds. Il est fortement spécialisé dans l'une des spécialités suivantes : mécanique, électricité, électronique, optique, physique, chimie, thermodynamique, techniques de réglage.

Activités :

Selon la spécialité :

- Etablissement d'un diagnostic et d'un tune-up sur les véhicules utilitaires et poids lourds à l'aide de la documentation technique et suivant les directives du constructeur ;
- Entretien et réparation de véhicules à moteur suivant les directives du constructeur ;
- Détection de pannes complexes à l'aide des appareils et des outils de test usuels ;
- Exécution et contrôle des réparations ;
- Un spécialiste véhicules utilitaires et poids lourds respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle (technique des véhicules et d'organisation).

Equipement :

- Tous les appareils et outils mentionnés pour le mécanicien voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers ;
- Tous les appareils modernes de test et de diagnostic ;
- Appareils de test et de diagnostic gérés par ordinateur.

Techniques – généralités :

- Connaissances approfondies d'une des spécialités suivantes : mécanique, électricité, électronique, optique, physique, chimie, thermodynamique, techniques de réglage ;
- Etablissement d'un diagnostic complet sur les problèmes d'un véhicule ;
- Réparation de pannes complexes dans son domaine ;
- Connaissances d'une langue étrangère pour pouvoir lire les données techniques.

Techniques – axées sur la profession :

Selon la spécialité :

- Connaissances approfondies des produits ;
- Connaissances des méthodes de détection des pannes pour réparer les moteurs ;
- Connaissances des nouvelles technologies et des systèmes complexes.

Technicien véhicules utilitaires et poids lourds – Classe D1

Groupe-cible :

Un technicien véhicules utilitaires et poids lourds maîtrise les mêmes exigences que celles imposées au mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et poids lourds. De plus, il a une approche économique et organisationnelle du travail en atelier.

Activités :

Un technicien véhicules utilitaires et poids lourds exécute les tâches suivantes de façon autonome :

- Etablissement d'un calcul du prix de revient justifié économiquement en fonction du nombre d'heures de travail, du prix de revient et de la disponibilité des pièces de rechange etc. ;
- Collaborer avec et accompagner l'aide-mécanicien, le mécanicien d'entretien véhicules utilitaires et poids lourds et le mécanicien véhicules utilitaires et poids lourds et se charger d'une planification rationnelle du travail et d'une répartition rationnelle des tâches (en concertation avec plusieurs personnes).

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un technicien véhicules utilitaires et poids lourds utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les appareils et outils mentionnés pour le mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et poids lourds.

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un technicien véhicules utilitaires et poids lourds possède les compétences suivantes :

- Appréciation du fonctionnement et du réglage d'un moteur ;
- Rectification complète d'un moteur à combustion ;
- Rectification complète des circuits électriques et électroniques d'un véhicule ;
- Etablissement d'un diagnostic complet sur les problèmes d'un véhicule ;
- Réparation de pannes complexes ;
- Gestion des informations ;
- Possession d'un permis de conduire ;
- Tenir les collègues informés de l'évolution technique ;
- Connaissances en mathématiques (avec une introduction à la statistique) ;
- Connaissances générales en mécanique, électricité, électronique, optique, physique, chimie, thermodynamique, techniques de réglage et de la langue véhiculaire (interaction socialement correcte) ;
- Connaissances d'une deuxième et d'une troisième langue pour la lecture des informations techniques ;
- Connaissances de la législation sociale.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances approfondies des produits ;
- Connaissances des méthodes de détection des pannes pour réparer les moteurs ;
- Connaissances des nouvelles technologies et nouveaux systèmes mécaniques, hydrauliques et pneumatiques complexes ;
- Connaissances de la gestion rationnelle d'un stock et de la planification du travail ;
- Connaissances approfondies des systèmes à air comprimé et des installations de freinage à air comprimé ;
- Connaissances approfondies des dispositifs de commande et de régulation micro-électroniques (AMB, ASR etc.).

Technicien véhicules utilitaires et poids lourds hors catégorie – Classe D2

Groupe-cible :

Un technicien véhicules utilitaires et poids lourds hors catégorie maîtrise les mêmes exigences que celles imposées au technicien véhicules utilitaires et poids lourds. De plus, il a une approche économique et organisationnelle du travail en atelier.

Activités :

Un technicien véhicules utilitaires et poids lourds hors catégorie exécute les tâches suivantes de façon autonome :

- Exécuter des réparations sur tous les circuits électriques, électroniques et multiplexés ainsi que sur divers composants mécaniques ;
- Gérer une équipe de collaborateurs ;
- Former les collaborateurs ;
- Intervenir dans les relations clientèles (par exemple, dans des situations de conflit).

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un technicien véhicules utilitaires et poids lourds hors catégorie utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les appareils et outils mentionnés pour le technicien véhicules utilitaires et poids lourds.

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un technicien véhicules utilitaires et poids lourds hors catégorie possède les compétences suivantes :

- Appréciation du fonctionnement et du réglage d'un moteur ;
- Rectification complète d'un moteur à combustion ;
- Rectification complète des circuits électriques et électroniques d'un véhicule ;
- Etablissement d'un diagnostic complet sur les problèmes d'un véhicule ;
- Réparation de pannes complexes ;
- Gestion des informations ;
- Possession d'un permis de conduire ;
- Tenir les collègues informés de l'évolution technique ;
- Connaissances en mathématiques (avec une introduction à la statistique) ;

- Connaissances générales en mécanique, électricité, électronique, optique, physique, chimie, thermodynamique, techniques de réglage et de la langue véhiculaire (interaction socialement correcte) ;
- Connaissances d'une deuxième et d'une troisième langue pour la lecture des informations techniques ;
- Connaissances de la législation sociale.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances approfondies des produits ;
- Connaissances des méthodes de détection des pannes pour réparer les moteurs ;
- Connaissances des nouvelles technologies et nouveaux systèmes mécaniques, hydrauliques et pneumatiques complexes ;
- Connaissances de la gestion rationnelle d'un stock et de la planification du travail ;
- Connaissances approfondies des systèmes à air comprimé et des installations de freinage à air comprimé ;
- Connaissances approfondies des dispositifs de commande et de régulation micro-électroniques (AMB, ASR etc.).

Aide-magasinier – Classe B1

Groupe-cible :

Il assiste (suivant l'organisation de l'entreprise) un magasinier ou un magasinier en chef et travaille sous leur contrôle et leurs ordres.

Activités :

- Exécuter des ordres (recevoir des biens, préparer les biens au stockage, stocker les biens, préparer les commandes et expédier les biens) ;
- Préparer et planifier ses propres travaux ;
- Un aide-magasinier respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle ;
- S'informer journalièrement sur les nouvelles missions, recevoir et préparer les missions et les commandes, respecter les termes imposés et rapporter à ses supérieurs et ses collègues ;
- Charger et décharger des biens ;

- Débiller, identifier, contrôler, coder ou étiqueter, enregistrer et stocker correctement les marchandises entrantes ;
- Emballer, conditionner et déplacer les biens ;
- Déplacer et inventorier les stocks ;
- Apprécier et analyser son propre travail des points de vue qualité, sécurité et environnement.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un aide-magasinier utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Moyens de transport (transpalettes, chariots élévateurs, gerbeurs etc.) ;
- Outils à main (cisailles, couteaux etc.) ;
- Appareils enregistreurs (ordinateurs etc.).

Techniques – généralités :

- Connaissances de base de la gestion d'un magasin (entrées et sorties, gestion du stock et inventariage) ;
- Connaissances de base de la gestion de données, de l'informatique et de l'automation (documents pour la manutention, systèmes automatisés et méthodes d'enregistrement) ;
- Connaissances de base de la protection de l'environnement et de la qualité.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances approfondies des outils et équipements (manipulation sûre des moyens de transport, de manutention, de stockage, de rangement etc.) ;
- Connaissances de base des produits et matériaux (produits fabriqués, usinés ou négociés et leurs formats commerciaux, symboles etc.) ;
- Connaissances générales des procédures et techniques de chargement et de déchargement en fonction de la préparation des commandes et de la planification de l'itinéraire du chauffeur.

Magasinier – Classe C1

Groupe-cible :

Un magasinier appartient au groupe de fonctions centrales de la profession de manutentionnaire. Les exigences imposées à l'aide-magasinier sont également d'application au magasinier. Il assiste l'aide-magasinier dans son travail et il observe l'exécution correcte des missions assignées à chacun par un magasinier en chef.

Activités :

Un magasinier exécute les tâches suivantes de façon autonome :

- Diriger (des aides-magasiniers si présent) ;
- Préparer et planifier les travaux ;
- Organiser le magasin et gérer les stocks ;
- Participer à la communication interne ;
- Planifier les travaux, rédiger les répartitions des tâches et concilier lors de conflits ;
- Décharger, recevoir, accepter, identifier, trier, contrôler (par échantillonnage), coder ou étiqueter, enregistrer et stocker correctement les marchandises entrantes (retournées ou non), rechercher les biens sortants et déterminer les pièces et les outils les plus appropriés à la manipulation de ceux-ci ;
- Inventorier et gérer les stocks ;
- Recevoir des bons de commande, réserver des commandes, rédiger des listes de préparation de commandes, rayer les marchandises sortantes des listes et remplir et transmettre les documents (d'expédition) ;
- Notifier les livraisons et les modifications aux clients ;
- Proposer des améliorations des systèmes de transport interne, de l'organisation du magasin et de la gestion du stock ;
- Coordonner, contrôler, apprécier et analyser ses propres travaux et ceux d'autrui des points de vue qualité, sécurité et environnement.

En fonction de la taille de l'entreprise, de l'organisation interne du travail et de la nature des biens négociés, un magasinier peut aussi présenter les aptitudes suivantes :

- Organiser au sens large du terme les magasins couverts et en plein air ;
- Fixer une procédure de réception, accepter ou refuser les marchandises entrantes (retournées ou non), décharger, déplacer et déballer les marchandises entrantes (retournées ou non) ;
- Déterminer les lieux et les méthodes de stockage pour les marchandises entrantes ;
- Préparer les commandes et déterminer l'itinéraire interne ;
- Agir en tant que parrain pour former les nouveaux collègues ;
- Reprendre certaines tâches du magasinier en chef lors de moments d'affluence.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un magasinier utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les moyens mentionnés pour l'aide-magasinier ;
- Les documents administratifs.

Techniques – généralités :

- Connaissances de base de l'organisation du travail (planification du travail en fonction de la capacité et de la rentabilité, répartition des tâches en fonction d'une occupation optimale des effectifs) ;
- Connaissances de base de la gestion d'un magasin (entrées et sorties, gestion de stock, inventariage, logiciels spéciaux destinés à la gestion d'un magasin) ;
- Connaissances de base de la gestion de données, de l'informatique et de l'automation (documents pour la manutention, systèmes automatisés et méthodes d'enregistrement) ;
- Connaissances de base de la protection de l'environnement et de la qualité.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances approfondies des outils et équipements (manipulation sûre des moyens de transport, de manutention, de stockage, de rangement etc.) ;
- Connaissances de base des produits et matériaux (produits fabriqués, usinés ou négociés et leurs formats commerciaux, symboles etc.) ;
- Connaissances approfondies des procédures et techniques de chargement et de déchargement en fonction de la préparation des commandes et de la planification de l'itinéraire du chauffeur ;
- Connaissances approfondies de la sécurité préventive et de la protection de l'environnement.

Magasinier en chef – Classe C2

Groupe-cible :

Un magasinier en chef appartient au groupe de fonctions supérieures de la profession de manutentionnaire. Les exigences imposées au magasinier et/ou à l'aide-magasinier sont également d'application au magasinier en chef.

Il dirige, coordonne et contrôle un magasin entier ou un département complet de celui-ci.

Activités :

Un magasinier en chef exécute les tâches suivantes de façon autonome :

- Diriger, coordonner et contrôler un magasin entier ou un département complet de celui-ci ;
- Organiser la réception et le stockage des biens et gérer les stocks ;
- Introduire et accompagner les nouveaux travailleurs ;
- Organiser la communication interne et y participer ;
- Un magasinier en chef respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle (informations relatives aux produits, présentation des produits, littérature professionnelle, salons professionnels etc.) ;
- Planifier, coordonner et contrôler les activités, les activités d'entretien, la répartition des tâches et les inventariages ;
- Organiser au sens large du terme les magasins couverts et en plein air ;
- Diriger le déchargement, la réception, l'acceptation, l'identification, le tri, le contrôle (par échantillonnage), le codage ou l'étiquetage, l'enregistrement et le stockage corrects des marchandises entrantes (retournées ou non), la recherche des biens sortants et le choix des pièces et des outils les plus appropriés à la manipulation de ceux-ci ;
- Fixer une procédure de réception et diriger l'acceptation ou le refus des marchandises entrantes (retournées ou non), le déchargement, le déplacement et le déballage des marchandises entrantes (retournées ou non) ;
- Déterminer les lieux et les méthodes de stockage pour les marchandises entrantes ;
- Déterminer les itinéraires internes ;
- Fixer les normes relatives aux stocks et gérer les stocks ;
- Coordonner, contrôler, apprécier et analyser ses propres travaux et ceux d'autrui, des points de vue qualité, sécurité et environnement ;
- Contrôler le budget du magasin, signaler les différences budgétaires et proposer des économies ;
- Mettre en place une structure de concertation, organiser des moments de concertation, diriger les moments de concertation, participer aux moments de concertation et concilier lors de conflits ;
- Mener des entretiens d'évaluation et de fonctionnement, détecter des besoins de formation et examiner l'offre de formation ;
- S'informer journalièrement sur les nouvelles missions, respecter les termes imposés et rapporter à ses supérieurs et ses collègues.

En fonction de la taille de l'entreprise, de l'organisation interne du travail et de la nature des biens négociés, un magasinier en chef peut aussi présenter les aptitudes suivantes.

- Proposer de sous-traiter, d'élargir, d'abandonner ou d'automatiser certaines activités ;
- Introduire, accompagner et former les nouveaux travailleurs ;
- Remplir et transmettre des documents (d'expédition) nationaux et internationaux ;
- Signer pour réception des marchandises.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un magasinier en chef utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les moyens mentionnés pour le magasinier ;
- Appareils informatiques et enregistreurs (ordinateur, téléphone, fax, EDI, Internet etc.) ;
- Moyens de transport, de manutention et de rangement.

Techniques – généralités :

- Connaissances approfondies de l'organisation du travail (planification du travail en fonction de la capacité et de la rentabilité, répartition des tâches en fonction d'une occupation optimale des effectifs) ;
- Connaissances approfondies de la gestion d'un magasin (entrées et sorties, gestion de stock et contrôle budgétaire) et connaissances de base d'inventoriage ;
- Connaissances approfondies de la gestion de données, de l'informatique et de l'automatisation (documents pour la manutention, systèmes automatisés et méthodes d'enregistrement) ;
- Connaissances approfondies de la protection de l'environnement et connaissances de base de la protection de la qualité.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances de base des outils et équipements (manipulation sûre des moyens de transport, de manutention, de stockage, de rangement etc.) ;
- Connaissances de base des produits et matériaux (produits fabriqués, usinés ou négociés et leurs formats commerciaux, symboles etc.) ;

- Connaissances approfondies des procédures et techniques de chargement et de déchargement en fonction de la préparation des commandes et de la planification de l'itinéraire du chauffeur ;
- Connaissances approfondies de la sécurité préventive et de la protection de l'environnement.

Remorqueur (-3.5t) – Classe B2

Groupe-cible :

Un remorqueur remorque les véhicules sinistrés en service externe.

Pour ce faire, il se sert de la dépanneuse la plus appropriée.

Activités :

Un remorqueur exécute les tâches suivantes de façon autonome :

Remorquer le long de la route les motocyclettes, voitures et camionnettes (-3.5t) sinistrées ;

- Remorquer les véhicules mal garés ou endommagés en concertation avec des tierces personnes (client, instances officielles etc.) ;
- Reprendre et mettre à disposition les voitures de remplacement et établir un inventaire visuel des dégâts ;
- Etablir des contacts avec les tiers (client, instances officielles etc.) ;
- Répondre à des appels téléphoniques ;
- Etablir un inventaire visuel détaillé des dégâts au véhicule, aux accessoires et à la charge éventuelle ;
- S'informer sur l'intégrité physique des personnes et éventuellement donner les premiers secours ;
- Utiliser et entretenir correctement tous les appareils et outils présents ;
- Un remorqueur respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un remorqueur utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les appareils et outils pour des activités de remorquage (tous les remorqueurs et leurs mécanismes complémentaires).

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un remorqueur possède les compétences suivantes :

- Lire et interpréter des cartes routières ;
- Choisir le matériel le plus approprié à une intervention ;
- Connaissances en ordinateur ;
- Possession du permis de conduire requis ;
- Remorquer correctement ;
- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports simples, également par GSM ou par radio) ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances du code de la route et de la législation concernant le remorquage ;
- Connaissances de l'utilisation et de l'entretien corrects de toutes les remorqueurs et leurs mécanismes complémentaires ;
- Connaissances de base en mécanique, électricité, hydraulique et pneumatique.

Dépanneur – Classe C1

Groupe-cible :

Un dépanneur répare des véhicules sinistrés en service extérieur.

Activités :

Un dépanneur exécute les tâches suivantes de façon autonome :

- Réparer le long de la route les motocyclettes et voitures sinistrées ;
- Etablir des contacts avec les tiers (client, instances officielles etc.) ;
- Répondre à des appels téléphoniques ;
- Etablir des diagnostics préparatoires ;
- Etablir un inventaire visuel détaillé des dégâts au véhicule et aux accessoires ;
- Utiliser et entretenir correctement tous les appareils et outils présents ;
- Un dépanneur respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, de sante, d'hygiène et d'environnement.

Liste des pannes courantes

Voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers

- Pannes mécaniques (menant souvent au remorquage) ;
- Pneus crevés, batteries déchargées et systèmes de freinage gelés ;
- Pannes du système d'alimentation en carburant ;
- Echappement (petites réparations) ;
- Portières verrouillées ;
- Remplacement de la sonde du radiateur.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un dépanneur utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les appareils et outils pour les réparations sur place.

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un dépanneur possède les compétences suivantes :

- Lire et interpréter des cartes routières ;
- Choisir le matériel le plus approprié à une intervention ;
- Possession du permis de conduire requis ;
- Etablir des schémas de travail ;
- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports simples, également par GSM ou par radio) ;
- Connaissances de deux langues supplémentaires, dont l'anglais (communication technique simple) ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances de base et appliquées en mécanique, électricité, électronique, physique (dynamique), hydraulique et pneumatique en vue de la réparation de tous types de véhicules ;
- Connaissances du code de la route.

Remorqueur-embarqueur (tous tonnages) – Classe C2

Groupe-cible :

Un remorqueur-embarqueur embarque et/ou remorque des véhicules sinistrés (de tous types) en service extérieur.

Pour ce faire, il se sert de la remorqueuse la plus appropriée et il en utilise tous les mécanismes pour embarquer et de re-remorquer, comme le plateau, le panier, la grue, le treuil et les coussins d'air. Les exigences imposées au dépanneur -3.5T sont également d'application au remorqueur-embarqueur (tous tonnages).

Activités :

Un remorqueur-embarqueur exécute les tâches suivantes de façon autonome :

- Remorquer le long de la route les motocyclettes, voitures, bus et poids lourds sinistrés ;
- Remorquer les véhicules mal stationnés ou endommagés (avec leur charge éventuelle) en concertation avec des tiers (client, instances officielles etc.) ;
- Etablir des diagnostics préparatoires.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un remorqueur-embarqueur utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les appareils et outils pour exécuter des réparations simples ;
- Tous les appareils et outils pour exécuter les activités de dépannage et remorquage (toutes les dépanneuses et leurs mécanismes complémentaires, tels que les leviers hydrauliques et le petit outillage).

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un remorqueur-embarqueur possède les compétences suivantes :

- Lire et interpréter des cartes routières ;
- Choisir le matériel le plus approprié à une intervention ;
- Informer les instances officielles concernées ;
- Possession du permis de conduire requis ;
- Etablir des schémas de travail ;
- Embarquer et remorquer correctement ;
- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports simples, également par GSM ou par radio) ;

- Connaissances de deux langues supplémentaires, dont l'anglais (communication technique simple) ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances générales et appliquées en mécanique, électricité, électronique, physique (dynamique), hydraulique et pneumatique en vue de dépanner et remorquer tous types de véhicules ;
- Connaissances du code de la route et de la législation concernant le dépannage et le remorquage ;
- Connaissances de l'utilisation et de l'entretien corrects de toutes les dépanneuses et leurs mécanismes complémentaires.

Technicien mobile/Patrouilleur – Classe D1

Groupe-cible :

Un patrouilleur reçoit par voie électronique de la centrale d'alarme un dossier concernant une panne.

Après cela, il prend la route et se met en contact avec le client.

Ensuite, le patrouilleur remobilise le client sinistré ; soit en exécutant une réparation temporaire ou définitive ; soit en mettant à disposition un véhicule de remplacement.

Si nécessaire, il remorquera le véhicule sinistré. Pour ce faire, il utilise les systèmes de dépannage et de remorquage les plus appropriés.

Activités :

Un patrouilleur exécute les tâches suivantes de façon autonome :

- Réparer (dans le but de les mobiliser) les motocyclettes, voitures, remorques, caravanes, véhicules utilitaires et poids lourds sinistrés ;
- Remorquer les véhicules accidentés (avec leur éventuel chargement) en concertation avec des tierces personnes (client, instances officielles, ...) ;
- Lire et interpréter les résultats d'une prise de mesure ;
- Etablir un diagnostic (dans le but de mobiliser) ;
- Mettre à disposition des véhicules de remplacement, du transport de personnes ;
- Etablir le contact avec des tiers (client, instances officielles...)
- Répondre aux appels téléphoniques (principalement des contacts internes avec la centrale d'alarme) ;

- A la reprise et mise à disposition des voitures de remplacement, établir un inventaire des dégâts éventuels ;
- S'informer sur l'intégrité physique des personnes concernées et éventuellement donner les premiers secours (informer les services de secours) ;
- Utiliser et entretenir correctement tous les appareils et outils présents ;
- Un patrouilleur respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle.

Liste des pannes courantes

Voitures de tourisme, véhicules utilitaires – motocyclettes

- Pneus crevés, batteries déchargées et systèmes de freinage gelés ;
- Pannes électriques et électroniques sur des moteurs à essence et diesel ;
- Petites réparations provisoires (éventuellement renvoyer à un garage) ;
- Pannes mécaniques (menant souvent au remorquage).

Seulement des voitures de tourisme et véhicules utilitaires légers

- Pannes du système d'alimentation en carburant ;
- Rupture du câble d'embrayage, d'accélérateur, de courroie et d'embrayage (prend du temps) ;
- Echappement ;
- Portières verrouillées ;
- Remplacement de la sonde du radiateur.

Seulement des poids lourds

- Problèmes de changement de vitesses avec la boîte de vitesses et pannes de commandes électropneumatiques (boîte de vitesses, différentiel, suspension pneumatique) et des compresseurs d'air ;
- Fuites dans les canalisations pneumatiques ;
- Givrage du système de freinage pneumatique ;
- Rupture de l'arbre de transmission (cardan) ;
- Réparation provisoire ou définitive du système d'éclairage et des bâches ;
- Remplacement de coussins d'air (de véhicules à suspension pneumatique) ;
- Contrôle et remplacement éventuel des filtres (diesel).

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un patrouilleur utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les appareils et outils pour effectuer des réparations rapides afin de mobiliser le client ;
- Tous les appareils et outils pour exécuter les activités de dépannage.

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un patrouilleur possède les compétences suivantes :

- Lecture et interprétation des cartes routières (GPS) ;
- Informer les instances officielles concernées ;
- Possession du permis de conduire requis ;
- Dépanner correctement ;
- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports simples, également par GSM ou par ordinateur) ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation des informations techniques.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances générales de la détection et de la résolution d'anomalies sur les véhicules ;
- Connaissances générales en matière de mécanique appliquée, d'électricité et d'électronique ;
- Connaissances en matière de physique (dynamique), d'hydraulique et de pneumatique pour pouvoir réparer et dépanner tous les types de véhicules ;
- Connaissances du code de la route et de la législation concernant le dépannage ;
- Connaissances de l'utilisation et de l'entretien corrects de toutes les dépanneuses et leurs mécanismes complémentaires ;
- Utilisation de tous les moyens mis à sa disposition afin de résoudre une panne technique (manuels techniques, lignes d'aide techniques) ;
- Maintenir à niveau les connaissances actives de l'évolution technique.

Préparateur tôlier – Classe B1

Groupe-cible :

Le préparateur tôlier démonte et monte des pièces et traite des tôles légèrement froissées afin que le processus de tôlerie et de peinture au pistolet puisse se dérouler sans encombre. Le préparateur suit les consignes du constructeur, de sécurité et d'environnement.

Activités :

Un préparateur tôlier exécute les tâches suivantes :

- Le démontage de toutes les pièces renseignées sur le bon de travail ;
- La protection des composantes électroniques ;
- Le tri des pièces démontées afin d'assurer un montage rapide ;
- Le signalement de tout dommage au responsable ;
- L'introduction des produits anticorrosion dans les espaces creux ;
- Assurer le montage correct de toutes les pièces démontées ;
- La protection de l'intérieur ;
- Le nettoyage des surfaces à traiter ;
- Le cas échéant, le ponçage des contours ;
- Le dépolissage et dégraissage des surfaces réparées.

Equipement :

- Tout équipement et outillage nécessaire au montage et démontage de pièces et éléments constitutifs ;
- Des produits abrasifs ;
- Des outils de ponçage ;
- Des produits anticorrosion ;
- Des produits de nettoyage et de dégraissage.

Techniques générales :

Pour pouvoir exécuter ses tâches, le préparateur maîtrise les aptitudes suivantes :

- La préparation des éléments constitutifs ou de parties de ces éléments (dégraisser, nettoyer, etc.) ;
- Le démontage et montage de pièces mécaniques (limité à la profession) ;
- Une connaissance générale de la langue véhiculaire ;
- Pouvoir consulter et interpréter une documentation.

Techniques professionnelles

- Maîtrise des techniques de ponçage et de la classification des produits abrasifs ;
- Etre en capacité de choisir le matériel en fonction des éléments à démonter/monter ou des surfaces à traiter ;
- Le préparateur suit minutieusement les consignes en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se préoccupe en permanence de sa formation professionnelle.

Préparateur peintre – Classe B1

Groupe-cible :

Un préparateur prépare principalement le matériel travaillé par le tôlier, et ce avant la mise en peinture.

Souvent, cette opération se fait dans une zone de préparation.

Activités :

Un préparateur exécute les tâches suivantes :

- Préparer un composant à la mise en peinture ;
- Masquer les composants ne devant pas être traités ;
- Dégraisser les composants à peindre ;
- Poncer les composants à peindre ;
- Enduire les composants à peindre ;
- Appliquer l'enduit à pistoler et le primaire ;
- Retoucher les cordons de soudure (meulage, limage etc.) et les surfaces réparées entières ou partielles.

Equipement :

- Moyens abrasifs ;
- Appareils de ponçage ;
- Enduit ;
- Outils d'application ;
- Produits de nettoyage et de dégraissage.

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un préparateur possède les compétences suivantes :

- Préparer entièrement ou partiellement les composants (dégraisser, nettoyer, poncer, appliquer les couches de fond etc.) ;
- Appliquer des couches d'enduit (différentes techniques) ;
- Nettoyer, retoucher et lustrer les surfaces non traitées ;
- Connaissances générales de la langue véhiculaire ;
- Connaissances au niveau de la consultation et de l'interprétation de la documentation.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances des techniques de ponçage et de la classification des abrasifs ;
- Connaissances du choix du matériel en fonction du fond à traiter ;
- Connaissances de l'application des couches de fond ;
- Un préparateur respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle.

Peintre – Classe C1

Groupe-cible :

Un peintre effectue toutes les activités de peinture et les tâches du préparateur (prépare essentiellement le matériel que le tôlier a travaillé avant la mise en peinture).

Activités :

Un peintre exécute les tâches suivantes de façon autonome :

- Dégraisser les composants traités ;
- Appliquer des couches de fond et une couche de vernis ;
- Contrôler les opérations terminées du préparateur ;
- Entretien et régler correctement les appareils et outils utilisés ;
- Appliquer différentes techniques de mise en peinture.

Equipement :

- Systèmes de mélange de couleur ;
- Cabine de peinture ;
- Diverses installations de peinture (traitement de l'air, pistolet etc.) ;
- Tout l'équipement utilisé par un préparateur peintre.

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un peintre possède les compétences suivantes :

- Apprécier la qualité des couches de base et l'état des surfaces à traiter ;
- Manier un pistolet de peinture ;
- Déterminer une méthode de travail et les matériaux à utiliser ;
- Mélanger et diluer correctement les matières premières ;
- Retoucher les petites imperfections observées ou apparues lors de la mise en peinture ;

- Utiliser les différents produits d'une manière respectueuse de l'environnement ;
- Connaissances générales de l'électrostatique ;
- Connaissances générales des produits de peinture ;
- Connaissances générales des matières synthétiques ;
- Connaissances générales des techniques de polymérisation.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances générales de la colorimétrie ;
- Connaissances de cabines de peinture et de tout autre appareil et outil ;
- Connaissances générales d'appareils d'évacuation et des consignes de sécurité et de santé en général ;
- Connaissances de la législation relative à l'environnement ;
- Connaissances de base de l'application de produits de protection (anticorrosion, insonorisant etc.) ;
- Connaissances d'un système à microfiches et d'autres systèmes d'information (informatisés) ;
- Un peintre respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle.

Tôlier – Classe C1

Groupe-cible :

Un tôlier débosselle les petits dégâts de carrosserie et répare les grands dégâts de carrosserie.

Il travaille principalement sur des panneaux de carrosserie en acier, en matière synthétique et en aluminium.

Activité :

Un tôlier exécute les tâches suivantes :

- Etablir un diagnostic définitif des dégâts ;
- Déterminer une méthode de travail compte tenu des travaux de réparation à exécuter ;
- Réparer les dégâts mineurs et les dégâts importants que présente une carrosserie ;
- Appliquer de nouveaux panneaux de carrosserie ;
- Souder et coller des panneaux de carrosserie et utiliser différents matériaux de rembourrage ;

- Poser et ajuster les accessoires (carrosserie et mécanique) ;
- Vérifier le résultat de ces travaux ;
- Gérer et organiser son poste de travail.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un tôlier utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les appareils et outils pour travailler les panneaux (scier, plier, forer, coller, couper etc.) ;
- Appareils de soudure (pour la soudure semi-automatique, la soudure par points, la soudure autogène et la soudure sous argon) ;
- Toutes sortes d'appareils de redressage et de mesure.

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un tôlier possède les compétences suivantes :

- Examiner systématiquement les dégâts ;
- Réparer (débosseler, planer, redresser, mettre en forme et ajuster) ;
- Souder (soudage semi-automatique, par points, à l'autogène et sous argon) ;
- Mesurer et redresser ;
- Protéger les composants électroniques ;
- Déposer, poser et ajuster les composants mécaniques (limité à la profession) ;
- Connaissances de base en mathématiques et en géométrie ;
- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et rapportage écrit) ;
- Connaissances en traitement thermique ;
- Connaissances générales en mécanique (étirage, pliage, compression, tension : forces) ;
- Connaissances de base en hydraulique et en pneumatique ;
- Connaissances générales en informatique.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances générales en tôlerie (et autres retrait et dilatation des panneaux de carrosserie) ;
- Connaissances approfondies des produits et matériaux ;
- Connaissances approfondies de l'utilisation et de l'entretien de tous les équipements et outils ;
- Connaissances de base des normes d'agrégation des véhicules (contrôle technique) ;

- Connaissances des techniques de formage de panneaux de carrosserie ;
- Connaissances des techniques de raccordement (soudure, vissage, collage etc.) ;
- Un tôlier respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle.

Carrossier-réparateur – Classe C2

Groupe-cible :

Un carrossier-réparateur (ou carrossier) est un ouvrier polyvalent capable d'exécuter toutes les activités dans le domaine de la tôlerie, la préparation et la mise en peinture au pistolet.

Activités :

Un carrossier-réparateur exécute les tâches suivantes de façon autonome :

- Réparation complète de carrosseries et de composants de carrosserie (tôlerie, préparation, mise en peinture) comme décrit pour la fonction de tôlier, préparateur et peintre ;
- Prise sur soi de l'entière responsabilité de la réparation de petits comme de gros dégâts, du début à la finition ;
- Un carrossier-réparateur respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un carrossier-réparateur utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tout appareil et outil servant à façonner des panneaux (couper, plier, forer, coller, découper etc.) ;
- Appareils de soudure (pour la soudure semi-automatique, la soudure par points, la soudure à l'autogène et la soudure sous argon) ;
- Toutes sortes d'appareils de redressage et de mesure ;
- Toutes sortes de moyens de ponçage (ponceuses et papier abrasif, limes etc.) ;
- Toutes sortes d'outils d'application et de raclage pour enduit (spatules, couteaux etc.) ;
- Toutes sortes de produits servant à nettoyer, dégraisser, préparer et mettre en peinture des composants de carrosserie ;

- Systèmes de mélange de couleur ;
- Toutes sortes d'installations de mise en peinture (air comprimé, cabine, pistolet etc.).

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un carrossier-réparateur possède les compétences suivantes :

- Voir descriptions de préparateur, peintre et tôlier.

Techniques – axées sur la profession :

- Voir descriptions de préparateur, peintre et tôlier.

Constructeur en carrosserie – Classe C2

Groupe-cible :

Un constructeur en carrosserie travaille avec des tôles et profils en acier, du bois, de l'inox, de l'aluminium, des matières synthétiques et des étoffes de garnissage. Au départ d'un plan, d'un schéma, d'un dessin technique ou d'autres indications réalisés en fonction des souhaits du client, il construit, modifie ou transforme un véhicule (véhicule utilitaire et poids lourd).

Activités :

Un constructeur en carrosserie exécute les tâches suivantes de façon autonome :

- Construire un véhicule (véhicule utilitaire ou poids lourd) au départ d'un plan, schéma, dessin technique ou autres prescriptions) ;
- Modifier un véhicule (voiture de tourisme, véhicule utilitaire ou poids lourd), sans en modifier la structure de base, au départ d'un plan, schéma, dessin technique ou autres indications ;
- Transformer un véhicule (voiture de tourisme, véhicule utilitaire ou poids lourd) au départ d'un plan, schéma, dessin technique ou autres indications ;
- Un constructeur en carrosserie respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle.

Equipement :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un constructeur en carrosserie utilise les produits, pièces et moyens suivants :

- Tous les appareils et outils à traiter le métal (couper, plier, cisailer etc.) ;

- Tous les appareils et outils à souder ;
- Tous les équipements et outils à traiter le bois (scier, poncer etc.).

Techniques – généralités :

Pour exécuter l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, un constructeur en carrosserie possède les compétences suivantes :

- Lire et interpréter un plan, schéma, dessin technique ou autres indications ;
- Souder par points et par cordon ;
- Mettre à niveau une construction ;
- Couper et découper correctement ;
- Meuler ;
- Monter diverses pièces ;
- Modifier un intérieur selon les souhaits du client (ex. monter un deuxième siège, niveler un sol, installer un ascenseur pour personnes handicapées, encastrer des meubles etc.) ;
- Réaliser des raccordements électriques ;
- Construire un squelette ;
- Préparer un véhicule à la livraison ;
- Connaissances des quatre opérations de base de l'arithmétique, de la règle de trois et des principes de la trigonométrie ;
- Connaissances de base en électricité et électronique (et autres méthodes de protection) ;
- Connaissances générales en pneumatique et hydraulique.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances de la lecture et de l'interprétation de plans, schémas, dessins techniques etc. ;
- Connaissances générales des principes de l'usinage de métal ;
- Connaissances générales des produits et matériaux utilisés ;
- Connaissances générales de soudure, de traçage et de découpage ;
- Notions de la préparation avant la mise en peinture (ponçage, enduisage etc.) ;
- Connaissances de base d'emmagasiner et de gestion de stocks ;
- Connaissances de l'utilisation et de l'entretien corrects de tous les équipements et outils.

Aide-monteur de pneus – Classe A2

Groupe-cible :

Il assiste (suivant l'organisation de l'entreprise) un monteur de pneus et travaille sous son contrôle et ses ordres. En outre, il est principalement chargé de toute une série de contrôles visuels et de diverses activités en liaison avec les pneus et les roues.

Activités :

- Contrôles visuels et activités en liaison avec les pneus ;
- Vérification (de l'état) d'un pneu ;
- Démonter, monter et équilibrer un pneu ;
- Réparation d'un pneu qui a été détaché de la roue (activités simples) ;
- Préparation à l'alignement d'un véhicule ;
- Un aide-monteur respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle ;
- Interprétation de l'usure d'un pneu ;
- Levage d'un véhicule à l'aide d'un cric et/ou d'un pont levant ;
- Démontage et montage systématique d'une roue ;
- Démontage et montage systématique d'un pneu ;
- Démontage et remontage d'un pneu sur une jante ;
- Placement d'une chambre à air ;
- Utilisation et entretien corrects de tous les appareils et outils.

Equipement :

- Tous les appareils et outils nécessaires au démontage et au montage des pneus ;
- Tous les appareils et outils nécessaires à l'équilibrage des roues ;
- Tous les appareils (de mesure) nécessaires à l'alignement des roues (géométrie des roues) ;
- Tous les appareils et outils nécessaires à la resculpture des pneus.

Monteur de pneus – Classe B1

Groupe-cible :

Un monteur de pneus est spécialisé dans le remplacement des pneus, l'équilibrage et le réglage de la géométrie des roues.

Activités :

- Vérification (de l'état) d'un pneu ;
- Démonteur, monter et équilibrer un pneu ;
- Réparation d'un pneu qui a été détaché de la roue ;
- Aligner un véhicule ;
- Resculpter un pneu (monteur de pneus poids lourds) ;
- Un monteur de pneus respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle ;
- Interprétation de l'usure d'un pneu ;
- Levage d'un véhicule à l'aide d'un cric et/ou d'un pont levant ;
- Informer un client et le conseiller sur la gamme des produits ;
- Démontage et montage systématique d'une roue ;
- Démontage et montage systématique d'un pneu ;
- Démontage et remontage d'un pneu sur une jante ;
- Placement d'une chambre à air ;
- Aligner des roues de véhicules (véhicules de tourisme et poids lourds) et des essieux de véhicules (poids lourds et semi-remorques) ;
- Réparation d'un trou (pneu crevé) allant jusqu'à 6 mm pour les pneus des voitures de tourisme et jusqu'à 10 mm pour d'autres pneus (pneus de véhicules d'usine, de poids lourds, véhicules de construction de route et de véhicules agricoles) après enlèvement du pneu de la jante et ce, par mesure de sécurité ;
- Utilisation et entretien correct de tous les appareils et outils ;
- Lecture et interprétation des mesures.

Equipement :

- Tous les appareils et outils nécessaires au démontage et au montage des pneus ;
- Tous les appareils et outils nécessaires à l'équilibrage des roues ;
- Tous les appareils (de mesure) nécessaires à l'alignement des roues (géométrie des roues) ;
- Tous les appareils et outils nécessaires à la resculpature des pneus.

Techniques – généralités :

- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation de documentation technique ;

- Connaissances au niveau des systèmes de force, des techniques de levage, de la résistance au roulement, de la pression (atmosphérique), de la vitesse, des lois de la pesanteur, etc. ;
- Connaissances générales en matière de pneumatique et d'hydraulique (cf. suspension et direction assistée) ;
- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports écrits) ;
- Connaissances générales en matière de géométrie et de système numérique.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances au niveau de la lecture de schémas et de l'interprétation de notices techniques (cd-rom) ;
- Connaissances approfondies au niveau des produits en matière de pneus et de jantes (marques, normes, profils, etc.) et au niveau du déport (ET) ;
- Connaissances approfondies en matière de suspension et de direction ;
- Connaissances générales en matière de systèmes de freinage pour être à même de déceler des anomalies.

Monteur-réparateur de pneus – Classe B2

Groupe-cible :

Un monteur-réparateur pneus est spécialisé dans le remplacement des pneus, l'équilibrage et le réglage de la géométrie des roues.

Activités :

- Vérification (de l'état) d'un pneu ;
- Démonter, monter et équilibrer un pneu ;
- Réparation d'un pneu qui a été détaché de la roue ;
- Aligner un véhicule ;
- Resculpter (monteur pneus poids lourds) et vulcaniser des pneus ;
- Un monteur-réparateur pneus respectera scrupuleusement les dispositions en vigueur en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement et se souciera en permanence de sa formation professionnelle ;
- Interprétation de l'usure d'un pneu ;
- Levage d'un véhicule à l'aide d'un cric et/ou d'un pont levant ;
- Informer un client et le conseiller sur la gamme des produits ;
- Démontage et montage systématique d'une roue ;
- Démontage et montage systématique d'un pneu ;

- Démontage et remontage d'un pneu sur une jante ;
- Placement d'une chambre à air ;
- Aligner des roues de véhicules (véhicules de tourisme et poids lourds) et des essieux de véhicules (poids lourds et semi-remorques) ;
- Réparation d'un trou (pneu crevé) allant jusqu'à 6 mm pour les pneus des voitures de tourisme et à partir de 10 mm pour d'autres pneus (pneus de véhicules d'usine, de poids lourds, véhicules de construction de route et de véhicules agricoles) après enlèvement du pneu de la jante et ce, par mesure de sécurité ;
- Entretien et remplacer les freins, amortisseurs, échappements, batteries et vidanger ;
- Utilisation et entretien correct de tous les appareils et outils ;
- Lecture et interprétation des mesures.
- Equipement :
- Tous les appareils et outils nécessaires au démontage et au montage des pneus ;
- Tous les appareils et outils nécessaires à l'équilibrage des roues ;
- Tous les appareils (de mesure) nécessaires à l'alignement des roues (géométrie des roues) ;
- Tous les appareils et outils nécessaires à la resculpture des pneus ;
- Tous les appareils pour entretenir et remplacer les amortisseurs, batteries, freins et échappements.

Techniques – généralités :

- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation de documentation technique ;
- Connaissances au niveau des systèmes de force, des techniques de levage, de la résistance au roulement, de la pression (atmosphérique), de la vitesse, des lois de la pesanteur, etc. ;
- Connaissances générales en matière de pneumatique et d'hydraulique (cf. suspension et direction assistée) ;
- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports écrits) ;
- Connaissances générales en matière de géométrie et de système numérique.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances au niveau de la lecture de schémas et de l'interprétation de notices techniques (cd-rom) ;

- Connaissances approfondies au niveau des produits en matière de pneus et de jantes (marques, normes, profils, etc.) et au niveau du déport (ET) ;
- Connaissances approfondies en matière de suspension et de direction ;
- Connaissances générales en matière de systèmes de freinage pour être à même de déceler des anomalies.

Fastfitter junior – Classe B1

Organisation interne

Un fastfitter junior s'occupe principalement de travaux d'atelier très simples concernant la maintenance (graissage, filtres etc.) ou du remplacement de pneus et de composants usés (freins, batterie, échappement etc.) et il s'agit principalement d'activités de base à caractère répétitif.

Le fast-fitter suit toujours scrupuleusement les directives de son supérieur, du manager ou du manager adjoint, et il travaille dans l'atelier sous l'accompagnement permanent de son supérieur.

Interventions

1. Activités sur les pneus

- Vérification (de l'état) d'un pneu ;
- Démontage, montage, équilibrage et échange d'un pneu ;
- Interprétation de l'usure d'un pneu ;
- Levage d'un véhicule à l'aide d'un cric et/ou d'un pont levant ;
- Utilisation et entretien corrects de tous les appareils et outils.

2. Activités de maintenance

- Graissage ;
- Echange de pneus ;
- Remplacement de composants usés ;
- Refroidissement (remplacement du liquide de refroidissement) ;
- Les entretiens sont exécutés dans le respect des règles consignées dans le carnet d'entretien.

3. Montage/démontage d'accessoires et de composants

- Montage et démontage d'échappements et de composants de remplacement courants ;
- Réglage et remplacement de circuits électriques simples (éclairage et éclairage de secours) ;

- Montage d'accessoires (radio auto dans un véhicule à précâblage ISO, porte-bagages etc. ;
- Montage d'essuie-glaces ;
- Montage de plaques minéralogiques.

Équipement :

- Tous les appareils et outils nécessaires au démontage et au montage des pneus ;
- Tous les appareils et outils nécessaires à l'équilibrage des roues ;
- Tous les appareils et outils nécessaires à la resculpture des pneus.

Techniques – généralités :

- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation de documentation technique ;
- Connaissances au niveau des systèmes de force, des techniques de levage, de la résistance au roulement, de la pression (atmosphérique), de la vitesse, des lois de la pesanteur etc. ;
- Connaissances générales en matière de pneumatique et d'hydraulique (cf. suspension et direction assistée).

Fastfitter/monteur – Classe B2

Groupe-cible :

Un fastfitter/monteur s'occupe principalement de travaux d'atelier concernant la maintenance (graissage, filtres etc.) ou du remplacement de pneus ou de composants usés (freins, batterie, échappement, ampoules etc.). Il prépare les voitures au contrôle technique. Il doit exécuter toutes ses activités dans des délais courts (donc rapidement) et il s'agit principalement d'activités de base à caractère répétitif.

Le fastfitter/monteur suit les directives de son supérieur, du manager ou du manager adjoint, qui contrôle régulièrement le résultat de ses activités.

Interventions

1. Activités sur les pneus

- Vérification (de l'état) d'un pneu ;
- Démontage, montage, équilibrage et échange d'un pneu ;
- Réparation d'un pneu qui a été détaché de la roue, réparation d'un trou de 3 mm à 6 mm ;

- Contrôle et alignement d'un véhicule ;
- Remplissage à l'azote ;
- Interprétation de l'usure d'un pneu ;
- Levage d'un véhicule à l'aide d'un cric et/ou d'un pont levant ;
- Utilisation et entretien corrects de tous les appareils et outils ;
- Lecture et interprétation des valeurs de mesure.

2. Activités de maintenance

- Graissage ;
- Remplacement de composants usés ;
- Climatisation (maintenance et révision) ;
- Refroidissement (remplacement du liquide de refroidissement) ;
- Activités de maintenance courantes.

3. Montage/démontage d'accessoires et de composants

- Montage et démontage d'échappements et de composants de remplacement courants ;
- Réglage et remplacement de circuits électriques simples (éclairage et éclairage de secours) ;
- Montage d'accessoires ;
- Montage d'essuie-glaces, plaques minéralogiques, porte-bagages, porte-vélos etc. ;
- Montage d'une attache-remorque.

4. Activités mécaniques

- Vérifier, monter et régler tous les composants des systèmes de freins ;
- Vérifier, monter et régler les composants de suspension et de direction ;
- Montage d'amortisseurs ;
- Souder et mettre en forme de façon limitée ;
- Contrôler, réparer et régler les moteurs à combustion.

5. Diagnostic électronique

- Lire les résultats de diagnostic à l'aide d'appareils électroniques ;
- Mise à zéro et initialisation de systèmes électroniques à l'aide d'appareils électroniques.

Équipement :

- Tous les appareils et outils nécessaires au démontage et au montage des pneus ;
- Tous les appareils et outils nécessaires à l'équilibrage des roues ;
- Tous les appareils (de mesure) nécessaires à l'alignement des roues (géométrie des roues) ;
- Tout le matériel d'atelier nécessaire aux activités mentionnées ;
- Appareillages de lecture et de diagnostic électroniques.

Techniques – généralités

- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation de documentation technique ;
- Connaissances au niveau des systèmes de force, des techniques de levage, de la résistance au roulement, de la pression (atmosphérique), de la vitesse, des lois de la pesanteur etc. ;
- Connaissances générales en matière de pneumatique et d'hydraulique (cf. suspension et direction assistée) ;
- Connaissances opérationnelles de l'utilisation d'appareils de diagnostic électroniques.

Fastfitter électronique – Classe C1

Groupe-cible :

Un fastfitter/diagnostic électronique s'occupe principalement de travaux d'atelier concernant la maintenance (graissage, filtres etc.) ou du remplacement de pneus ou de composants usés (freins, batterie, échappement, ampoules etc.). Il prépare les voitures au contrôle technique.

Il doit exécuter toutes ses activités dans des délais courts (donc rapidement) et il s'agit principalement d'activités de base à caractère répétitif.

Le fastfitter/diagnostic électronique acquiert une mesure importante d'autonomie par rapport à son supérieur, au manager ou au manager adjoint, qui contrôle encore sporadiquement ses travaux.

Interventions

1. Activités sur les pneus

- Vérification (de l'état) d'un pneu ;
- Démontage, montage, équilibrage et échange d'un pneu ;

- Réparation d'un pneu qui a été détaché de la roue, réparation d'un trou de 3 mm à 6 mm ;
- Contrôle et alignement d'un véhicule ;
- Remplissage à l'azote ;
- Interprétation de l'usure d'un pneu ;
- Levage d'un véhicule à l'aide d'un cric et/ou d'un pont levant ;
- Utilisation et entretien corrects de tous les appareils et outils ;
- Lecture et interprétation des mesures.

2. Activités de maintenance

- Graissage ;
- Remplacement de composants usés ;
- Climatisation (maintenance et révision) ;
- Refroidissement (remplacement du liquide de refroidissement) ;
- Toutes les activités de maintenance dans leur entièreté (aussi la courroie de distribution) dans le respect des consignes d'entretien.

3. Montage/démontage d'accessoires et de composants

- Montage et démontage d'échappements et de composants de remplacement courants ;
- Réglage et remplacement de circuits électriques simples (éclairage et éclairage de secours) ;
- Montage d'accessoires ;
- Montage d'essuie-glaces, plaques minéralogiques, porte-bagages, porte-vélos etc. ;
- Montage d'une attache-remorque.

4. Activités mécaniques

- Vérifier, monter et régler tous les composants des systèmes de freins ;
- Vérifier, monter et régler les composants de suspension et de direction ;
- Montage d'amortisseurs ;
- Souder et mettre en forme de façon limitée ;
- Contrôler, réparer et régler les moteurs à combustion ;
- Intervention complète sur certains circuits électriques et électroniques.
- 5. Diagnostic électronique
- Lire des résultats de diagnostic à l'aide d'appareils électroniques ;
- Mise à zéro et initialisation de systèmes électroniques à l'aide d'appareils électroniques ;

- Détection de pannes à l'aide d'appareils d'essai spécifiques et d'appareils compatibles avec toutes les marques ;
- Interprétation de pannes et/ou d'opérations prescrites par le constructeur avec des appareils et des outils d'essai spécifiques ;
- Montage et initialisation de nouvelles pièces à monter après un démontage.

Equipement :

- Tous les appareils et outils nécessaires au démontage et au montage des pneus ;
- Tous les appareils et outils nécessaires à l'équilibrage des roues ;
- Tous les appareils de mesure nécessaires à l'alignement des roues (géométrie des roues) ;
- Tout le matériel d'atelier nécessaire aux activités mentionnées ;
- Appareils de diagnostic pour détecter des pannes, mettre le véhicule à zéro et initialiser les nouvelles pièces.

Techniques – généralités :

- Connaissances approfondies de l'utilisation d'appareils de diagnostic ;
- Connaissances au niveau de la lecture et de l'interprétation de documentation technique ;
- Connaissances au niveau des systèmes de force, des techniques de levage, de la résistance au roulement, de la pression (atmosphérique), de la vitesse, des lois de la pesanteur etc. ;
- Connaissances générales en matière de pneumatique et d'hydraulique (cf. suspension et direction assistée) ;
- Connaissances de la langue véhiculaire (communication et fourniture de rapports écrits) ;
- Connaissances générales en matière de géométrie et de système numérique.

Techniques – axées sur la profession :

- Connaissances au niveau de la lecture de schémas et de l'interprétation de notices techniques (cd-rom) ;
- Connaissances approfondies au niveau des produits en matière de pneus et de jantes (marques, normes, profils etc.) et au niveau du déport (ET) ;
- Connaissances approfondies en matière de suspension et de direction ;
- Connaissances générales en matière de systèmes de freinage (AMB etc.) pour être à même de détecter des anomalies.

Annexe 4 à la convention collective de travail du 29 avril 2014, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, relative à la classification professionnelle

Application de l'article 18

A) Exemple de travailleurs en service avant le 1^{er} septembre 2010

1) Salaire barémique 38,00 H/semaine

Avant le 1/09/2010			1/09/2010 (Application convention collective de travail du 22 avril 2010)			Exemple d'indexation/augmentation après 1/09/2010 ^U 1,00 p.c. (tension 100 = 11,42 EUR)		
Catégorie	I.	Salaire	Catégorie	I.	Salaire	Catégorie	I.	Salaire
E. Hors Cat.	137	15,65	D1	(134)	15,65	D1	(134)	15,65 + 1,00 pct./p.c. = 15,81 EUR
			D2	140	15,99	D2	140	15,99 + 1,00 pct./p.c. = 16,15 EUR

2) Salaire effectif 38,00 H/Semaine

Avant le 1/09/2010			1/09/2010 (Application convention collective de travail du 22 avril 2010)			Exemple d'augmentation de 0,20 EUR du salaire tension 100 (11,42 EUR) après le 1/09/2010 ^U		
Catégorie	I.	Salaire	Catégorie	I.	Salaire	Catégorie	I.	Salaire
E. Hors Cat.	137	15,65	D1	(134)	15,65	D1	(134)	(11,42 EUR+0,20 EUR) × 1,37 = 15,92 EUR
			D2	140	15,99	D2	140	(11,42 EUR+0,20 EUR) × 1,37 = 16,27 EUR

3) Salaire barémique 38,00 H/semaine

Avant le 1/09/2010			1/09/2010 (Application convention collective de travail du 22 avril 2010)			Exemple d'augmentation forfaitaire de 0,20 EUR après le 1/09/2010 ^U		
Catégorie	I.	Salaire	Catégorie	I.	Salaire	Catégorie	I.	Salaire
E. Hors Cat.	137	15,65	D1	(134)	15,65	D1	(134)	15,65 + 0,20 EUR = 15,85 EUR
			D2	140	15,99	D2	140	15,99 + 0,20 EUR = 16,19 EUR

B) Exemple de travailleurs en service a partir du 1^{er} septembre 2010

1) Salaire barémique 38,00 H/semaine

A partir du 1/09/2010 (Application convention collective de travail du 22 avril 2010)			Exemple d'indexation/augmentation après 1/09/2010 ⁽¹⁾ 1,00 p.c. ⁽¹⁾ (tension 100 = 11,42 EUR)		
Catégorie	I.	Salaire	Catégorie	I.	Salaire
D1	134	15,30	D1	134	15,30 + 1,00 pct./p.c. = 15,45 EUR
D2	140	15,99	D2	140	15,99 + 1,00 pct./p.c. = 16,15 EUR

2) Salaire effectif 38,00 H/Semaine

A partir du 1/09/2010 (Application convention collective de travail du 22 avril 2010)			Exemple d'augmentation de 0,20 EUR du salaire tension 100 (11,42 EUR) après le 1/09/2010 ⁽¹⁾		
Catégorie	I.	Salaire	Catégorie	I.	Salaire
D1	134	15,30	D1	134	(11,42 EUR+0,20 EUR) × 1,34 = 15,57 EUR
D2	140	15,99	D2	140	(11,42 EUR+0,20 EUR) × 1,40 = 16,27 EUR

3) Salaire barémique 38,00 H/semaine

A partir du 1/09/2010 (Application convention collective de travail du 22 avril 2010)			Exemple d'augmentation forfaitaire de 0,20 EUR après le 1/09/2010 ⁽¹⁾		
Catégorie	I.	Salaire	Catégorie	I.	Salaire
D1	134	15,30	D1	134	15,30 + 0,20 EUR = 15,50 EUR
D2	140	15,99	D2	140	15,99 + 0,20 EUR = 16,19 EUR

(1) Les montants sont indiqués ici à titre d'exemple et ne remettent en aucun cas en cause l'application de la convention collective de travail relative à la détermination du salaire conclue au sein de la CP 112 des entreprises de garage le 10 juin 2010.

CCT : 10.06.10

AR : 13.03.11

MB : 06.04.11

Numéro d'enregistrement : 99.937/C0/112

Date d'enregistrement : 22.06.10

Publication de l'enregistrement au MB : 06.07.10

1. Contenu :

Détermination du salaire

- Fixation des salaires minimums par la Commission paritaire
- Toutes les majorations ou adaptations des salaires minimums tiennent compte de la tension salariale (100-140)
- Liaison des salaires à l'index : adaptation des salaires à l'index réel au 1^{er} février
- Règles d'arrondissement en euros
 - o Toutes les majorations se font en tenant compte de la 4^{ème} décimale
 - o On arrondit à l'eurocent le plus proche :
 - de €,0001 à €,0049 le résultat est arrondi au cent inférieur
 - à partir de €,0050 le résultat est arrondi au cent supérieur

2. Remplacement de CCT :

CCT 18.06.09 – AR 17.03.10 – MB 18.06.10

3. Durée :

A partir du 1^{er} septembre 2010 et pour une durée indéterminée

112. Détermination du salaire

Convention collective de travail du 10 juin 2010

DETERMINATION DU SALAIRE

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à 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. – Salaires

Art. 2.

Les salaires horaires minimums des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1^{er} sont fixés par la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 3.

Toutes les majorations ou adaptations des salaires horaires minimums sont appliquées au salaire horaire minimum de la catégorie professionnelle A2 (tension 100) et varient pour les autres catégories en fonction de la tension salariale définie ci-après :

A.1.	-	
A.1.1.A.1.	ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	100
A.1.2.A.1.	ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise	105
A.2		100
A.2.1	A.2 ayant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	105
A.2.2.A.2.	ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise	110
B.1.		110
B.2.		116
C.1.		122
C.2.		128
D.1.		134
D.2.		140

Il est fait exception à la règle qui précède pour la catégorie professionnelle A.1. Pour cette dernière, l'adaptation à l'indice des prix à la consommation se fait comme pour les salaires en vigueur.

CHAPITRE III. – Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 4.

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont rattachés à l'index social, établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge. Tous les calculs d'indices sont établis, compte tenu de la troisième décimale et sont arrondis au centième, le demi centième étant arrondi au centième supérieur.

Art. 5.

Depuis 2005, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés seront adaptés à l'index social chaque fois à la date du 1^{er} février. L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de janvier de l'année calendrier à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente.

CHAPITRE IV. – Règles d'arrondissement

Art. 6.

Conformément aux dispositions légales, toutes les majorations ou adaptations des salaires sont calculées tenant compte de la quatrième décimale. Le résultat de ces majorations ou adaptations des salaires est arrondi à l'eurocent le plus proche.

Exemple :

- de €.....,0001 à €...,0049 le résultat est arrondi au cent inférieur ;
- de €.....,0050 à €...,0099 le résultat est arrondi au cent supérieur.

Art. 7.

Lorsqu'une majoration coïncide avec une adaptation, la majoration est appliquée en premier lieu.

CHAPITRE V. – Dispositions finales

Art. 8.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail concernant la détermination du salaire, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage le 18 juin 2009, enregistrée sous le numéro 94.293/CO/112 (Moniteur belge du 18 juin 2010).

Art. 9.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2010 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage. Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2012.

CCT : 02.12.21

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 169.945/CO/112

Date d'enregistrement : 07.02.22

Publication de l'enregistrement au MB : 28.02.22

1. Contenu :

Salaires horaires

- Le 01.01.2022, augmentation des salaires minimums et effectifs de 0,4 %
- Détermination des salaires horaires minimums
- Liaison des salaires à l'index : adaptation des salaires à l'index réel le 1^{er} février

2. Remplacement de CCT :

CCT 26.06.19 – AR 20.10.19 – MB 12.12.19 – Numéro d'enregistrement 153.121/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée indéterminée

120. Salaires horaires

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

SALAIRES HORAIRES

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garages.

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

CHAPITRE II. – Salaires

Art. 2. – Salaires horaires minima

Les salaires horaires minima, indexés le 1^{er} février 2021 sur base de l'indice de référence 107,86 (janvier 2021), sont augmentés le 1^{er} janvier 2022, de 0,4 %.

Les salaires horaires minima d'application à partir du 1^{er} janvier 2022 sont :

	CATÉGORIES	Tension	38h/ semaine	38 ½h/ semaine	39h/ semaine	40h/ semaine
			01.01.2022			
A.1.		-	€ 13,26	€ 13,17	€ 13,02	€ 12,74
A.1.1.	A.1. avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	100	€ 13,87	€ 13,74	€ 13,52	€ 13,26
A.1.2.	A.1. avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise	105	€ 14,56	€ 14,43	€ 14,20	€ 13,92
A.2.		100	€ 13,87	€ 13,74	€ 13,52	€ 13,26
A.2.1.	A.2. avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	105	€ 14,56	€ 14,43	€ 14,20	€ 13,92
A.2.2.	A.2. avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise	110	€ 15,26	€ 15,11	€ 14,87	€ 14,59
B.1.		110	€ 15,26	€ 15,11	€ 14,87	€ 14,59
B.2.		116	€ 16,09	€ 15,94	€ 15,68	€ 15,38
C.1.		122	€ 16,92	€ 16,76	€ 16,49	€ 16,18
C.2.		128	€ 17,75	€ 17,59	€ 17,31	€ 16,97
D.1.		134	€ 18,59	€ 18,41	€ 18,12	€ 17,77
D.2.		140	€ 19,42	€ 19,24	€ 18,93	€ 18,56

Art. 3. – Salaires effectivement payés

Les salaires horaires effectivement payés, indexés le 1^{er} février 2021 sur base de l'indice de référence 107,86 (janvier 2021), sont augmentés le 1^{er} janvier 2022, de 0,4 %.

En dérogation à l'alinéa précédent, la marge salariale disponible de 0,4 % peut être concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise, tel que prévu à l'article 5 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE III. – Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 4.

Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1^{er} janvier 2022 varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 10 juin 2010 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 5.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2019 relative aux salaires horaires, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, enregistrée le 30 juillet 2019 sous le numéro 153.121/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 20 octobre 2019 (MB 12 décembre 2019).

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} juillet 2023.

CCT : 12.09.19

AR : 09.02.20

MB : 27.02.20

Numéro d'enregistrement : 154.792/CO/112

Date d'enregistrement : 25.10.19

Publication de l'enregistrement au MB : 04.11.19

1. Contenu :

Prime de fin d'année

Montant :

Salaire horaire au 1^{er} décembre x durée de travail hebdomadaire x 52
12

Période de référence : 1^{er} décembre – 30 novembre

Période du paiement : le 20 décembre au plus tard

Prorata :

- moins de 1 an de service le 30 novembre
- licenciement par l'employeur (sauf motif grave)
- démission de l'ouvrier moyennant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- démission de l'ouvrier en cas de chômage temporaire
- fin d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat pour un travail nettement défini ou d'un contrat de remplacement
- fin d'un contrat pour cause de force majeure
- pension et RCC
- décès
- démission par un ouvrier à temps partiel avec maintien de droits, dans le but de changer pour un travail avec plus d'heures
- fin d'un contrat de commun accord

Assimilations :

Pour le paiement de la prime de fin d'année, la suspension du contrat de travail pour :

- congé de maternité
- congé d'accouchement
- congé de naissance
- congé prophylactique
- congé d'adoption
- congé parental d'accueil
- congé palliatif
- congé pour assistance médicale (maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier)

est assimilée à des prestations effectives.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, tous les cas de suspension du contrat de travail sont assimilés à des prestations effectives, sauf :

- service militaire : à concurrence des jours effectivement prestés
- accident ou maladie ordinaire : max. 90 jours calendrier
- chômage temporaire : max. 150 jours par année de référence
- accident de travail ou maladie professionnelle : max. les 12 premiers mois d'incapacité ininterrompue

2. Remplacement de CCT :

CCT 11.09.17 – AR 15.04.18 – MB 11.05.18 – Numéro d'enregistrement 141.993/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée indéterminée

130-a. Prime fin d'année

Convention collective de travail du 12 septembre 2019

PRIME DE FIN D'ANNEE

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

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

CHAPITRE II. – Modalités d'application

Art. 2.

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est octroyée par les employeurs aux ouvriers visés à l'article 1^{er}.

Art. 3.

§ 1. Cette prime de fin d'année, calculée sur la base du salaire horaire en vigueur le 1^{er} décembre de l'année de paiement, est calculée selon la formule suivante :

salaire horaire précité x durée hebdomadaire du travail sur la base du régime de paiement x 52 : 12

§2. Si un ouvrier passe à un autre régime de travail durant la période de référence, le calcul de la prime de fin d'année doit se faire sur base de la moyenne de la durée de travail annuelle.

Art. 4.

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} décembre de l'année qui précède jusqu'au 30 novembre de l'année en cours.

Art. 5.

Dans les cas définis au § 1 à § 8 inclus, les ouvriers ont droit à un prorata de prime de fin d'année. Ce prorata est égal à un douzième de la prime par mois de travail dans la période de référence, et pour laquelle tout mois commencé est considéré comme un mois presté complet.

§ 1. Les ouvriers pensionnés et prépensionnés et les ouvriers qui sont licenciés au cours de la période de référence, pour toute autre raison que la faute grave, et même lorsqu'ils donnent un contre-préavis pendant la durée de leur préavis. Ils bénéficient de la prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période couverte par une indemnité de rupture ouvre également le droit à la prime de fin d'année payée au prorata.

§2. Les ayants droit des ouvriers décédés au cours de la période de référence.

§3. Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise, alors qu'ils se trouvent en période de chômage temporaire, en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

§4. Les ouvriers à temps partiel avec maintien de droits qui mettent eux-mêmes fin à leur contrat de travail pour occuper un emploi comportant un nombre d'heures de travail supérieur.

§5. Les ouvriers dont le contrat de travail prend fin pour des raisons de force majeure. Ils bénéficient de la prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise.

- §6. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini, ou encore un contrat de remplacement. Ils touchent cette prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période normale de référence ne s'applique pas à ces cas. Lorsque ce contrat dépasse un an, une prime de fin d'année est payée par année sur base des prestations fournies au cours de l'année considérée, le dernier décompte ayant lieu au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.
- §7. Les ouvriers au contrat desquels il est mis fin moyennant accord réciproque.
- §8. Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise au cours de la période de référence et ayant une ancienneté de 3 ans ou plus dans l'entreprise.
- §9. Dans les cas évoqués ci-dessus, la prime de fin d'année sera calculée sur base du salaire horaire payé normalement au moment du départ.

Art. 6.

Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise au cours de la période de référence perdent le droit à la prime de fin d'année, à l'exception des cas prévus par l'article 5, si le préavis se termine avant le 30 novembre.

Art. 7.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, la suspension du contrat de travail pour cause de congé de maternité, congé d'accouchement, congé de naissance, est assimilée à des prestations effectives.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif sont, à partir du 1^{er} janvier 2020, aussi assimilées à des prestations effectives.

Art. 8.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, tous les cas de suspension du contrat de travail sont assimilés, sauf :

- §1. En cas de suspension du contrat de travail pour cause de service militaire, la prime de fin d'année est payée à concurrence du temps de travail effectivement presté dans la période de référence.
- §2. En cas de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie ordinaire, l'assimilation est limitée à un maximum de 90 jours calendrier par période de référence.
- §3. En cas de suspension du contrat de travail pour chômage temporaire, en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'assimilation est limitée à un maximum de 150 jours dans la période de référence.
- §4. En cas de suspension du contrat de travail par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'assimilation est limitée aux douze premiers mois d'incapacité ininterrompue.

Pour chaque jour de suspension du contrat de travail qui n'est pas assimilé, le montant de la prime est diminué de $1/260^e$.

Art. 9.

La prime de fin d'année est payée au plus tard le 20 décembre.

CHAPITRE III. – Dispositions finales

Art. 10.

La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1^{er} janvier 2020, celle du 11 septembre 2017 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 141.993/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 11 mai 2018).

CHAPITRE IV. – Durée de la convention

Art. 11.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2022.

CCT : 27.01.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.512/CO/112

Date d'enregistrement : 09.05.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.05.22

1. Contenu :

Prime de fin d'année

Montant :

$$\frac{\text{salaires horaires au 1}^{\text{er}} \text{ décembre} \times \text{durée de travail hebdomadaire} \times 52}{12}$$

Période de référence : 1^{er} décembre – 30 novembre

Période du paiement : le 20 décembre au plus tard

Prorata :

- moins de 1 an de service le 30 novembre
- licenciement par l'employeur (sauf motif grave)
- démission de l'ouvrier moyennant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- démission de l'ouvrier en cas de chômage temporaire
- fin d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat pour un travail nettement défini ou d'un contrat de remplacement
- fin d'un contrat pour cause de force majeure
- pension et RCC
- décès
- démission par un ouvrier à temps partiel avec maintien de droits, dans le but de changer pour un travail avec plus d'heures
- fin d'un contrat de commun accord

Assimilations :

Pour le paiement de la prime de fin d'année, la suspension du contrat de travail pour :

- congé de maternité
- congé d'accouchement
- congé de naissance
- congé prophylactique
- congé d'adoption
- congé parental d'accueil
- congé palliatif
- congé pour assistance médicale (maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier)

est assimilée à des prestations effectives.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, tous les cas de suspension du contrat de travail sont assimilés à des prestations effectives, sauf :

- service militaire : à concurrence des jours effectivement prestés
- accident ou maladie ordinaire : max. 100 jours calendrier
- chômage temporaire : max. 150 jours par année de référence
- accident de travail ou maladie professionnelle : max. les 12 premiers mois d'incapacité ininterrompue

Les étudiants jobistes n'ont pas droit à une prime de fin d'année

2. Remplacement de CCT :

CCT 12.09.19 – AR 09.02.20 – MB 27.02.20 – Numéro d'enregistrement 154.792/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée indéterminée

130-b. Prime fin d'année

Convention collective de travail du 27 janvier 2022

PRIME DE FIN D'ANNEE

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

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

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

CHAPITRE II. – Modalités d'application

Art. 2.

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est octroyée par les employeurs aux ouvriers visés à l'article 1^{er}.

Art. 3.

§ 1. Cette prime de fin d'année, calculée sur la base du salaire horaire en vigueur le 1^{er} décembre de l'année de paiement, est calculée selon la formule suivante :

salaire horaire précité x durée hebdomadaire du travail sur la base du régime de paiement x 52 : 12

§ 2. Si un ouvrier passe à un autre régime de travail durant la période de référence, le calcul de la prime de fin d'année doit se faire sur base de la moyenne de la durée de travail annuelle.

Art. 4.

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} décembre de l'année qui précède jusqu'au 30 novembre de l'année en cours.

Art. 5.

Dans les cas définis au § 1 à § 8 inclus, les ouvriers ont droit à un prorata de prime de fin d'année. Ce prorata est égal à un douzième de la prime par mois de travail dans la période de référence, et pour laquelle tout mois commencé est considéré comme un mois presté complet.

§ 1. Les ouvriers pensionnés et prépensionnés et les ouvriers qui sont licenciés au cours de la période de référence, pour toute autre raison que la faute grave, et même lorsqu'ils donnent un contre-préavis pendant la durée de leur préavis. Ils bénéficient de la prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période couverte par une indemnité de rupture ouvre également le droit à la prime de fin d'année payée au prorata.

§ 2. Les ayants droit des ouvriers décédés au cours de la période de référence.

§ 3. Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise, alors qu'ils se trouvent en période de chômage temporaire, en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

- § 4. Les ouvriers à temps partiel avec maintien de droits qui mettent eux-mêmes fin à leur contrat de travail pour occuper un emploi comportant un nombre d'heures de travail supérieur.
- § 5. Les ouvriers dont le contrat de travail prend fin pour des raisons de force majeure. Ils bénéficient de la prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise.
- § 6. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini, ou encore un contrat de remplacement. Ils touchent cette prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période normale de référence ne s'applique pas à ces cas. Lorsque ce contrat dépasse un an, une prime de fin d'année est payée par année sur base des prestations fournies au cours de l'année considérée, le dernier décompte ayant lieu au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.
- § 7. Les ouvriers au contrat desquels il est mis fin moyennant accord réciproque.
- § 8. Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise au cours de la période de référence et ayant une ancienneté de 2 ans ou plus dans l'entreprise.
- § 9. Dans les cas évoqués ci-dessus, la prime de fin d'année sera calculée sur base du salaire horaire payé normalement au moment du départ.

Art. 6.

Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise au cours de la période de référence perdent le droit à la prime de fin d'année, à l'exception des cas prévus par l'article 5, si le préavis se termine avant le 30 novembre.

Art. 7.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, la suspension du contrat de travail pour cause de congé de maternité, congé d'accouchement, congé de naissance, est assimilée à des prestations effectives.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif sont, à partir du 1^{er} janvier 2020, aussi assimilées à des prestations effectives.

Art. 8.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, tous les cas de suspension du contrat de travail sont assimilés, sauf :

- § 1. en cas de suspension du contrat de travail pour cause de service militaire, la prime de fin d'année est payée à concurrence du temps de travail effectivement presté dans la période de référence ;
- § 2. en cas de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie ordinaire, l'assimilation est limitée à un maximum de 100 jours calendrier par période de référence ;
- § 3. en cas de suspension du contrat de travail pour chômage temporaire, en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'assimilation est limitée à un maximum de 150 jours dans la période de référence ;
- § 4. en cas de suspension du contrat de travail par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'assimilation est limitée aux douze premiers mois d'incapacité ininterrompue.

Pour chaque jour de suspension du contrat de travail qui n'est pas assimilé, le montant de la prime est diminué de 1/260.

Art. 9.

La prime de fin d'année est payée au plus tard le 20 décembre.

CHAPITRE III. – Dispositions finales

Art. 10.

La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1^{er} janvier 2022, la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 154792/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 février 2020 (MB du 27 février 2020).

CHAPITRE IV. – Durée de la convention

Art. 11.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2024.

CCT : 02.12.21

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 168.966/CO/112

Date d'enregistrement : 17.12.21

Publication de l'enregistrement au MB : 12.01.22

1. Contenu :

Prime corona

Le 31 décembre 2021 au plus tard (la date a ensuite été postposée au 31 mars 2022), les entreprises ont octroyé une prime corona unique

La prime corona de base s'élève à 200 euros

Cette prime est majorée d'une partie variable de 175 euros dans les entreprises qui ont enregistré un bénéfice d'exploitation positif pour l'exercice 2020 (code 9901 du compte de résultats des comptes annuels)

Modalités de paiement :

- être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2021
- prorata en fonction de la fraction d'occupation au 30 novembre 2021
- pour avoir droit à une prime complète : avoir presté au moins 60 jours de travail effectif dans l'entreprise au cours de la période de référence s'étendant du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021, chaque jour entamé étant assimilé à un jour effectivement presté
- prorata pour les ouvriers ayant moins de 60 jours de travail effectif pendant la période de référence :
 - o si au moins 15 jours de prestations effectives : 25 % de la prime
 - o si au moins 30 jours de prestations effectives : 50 % de la prime
 - o si au moins 45 jours de prestations effectives : 75 % de la prime
- les primes corona déjà octroyées après le 8 juin 2021 pouvaient être déduites de la partie variable
- possibilité de négocier, au niveau de l'entreprise, une augmentation jusqu'à maximum 500 euros

Les ouvriers sous contrat temporaire ou intérimaire étaient soumis aux mêmes conditions d'application que les ouvriers sous contrat fixe

Dans les entreprises où le montant maximal de 500 euros en primes corona avait déjà été octroyé, la prime de base de 200 euros pouvait être convertie en un avantage équivalent par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise

2. Durée :

À partir du 1^{er} août 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022

140. Prime Corona

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

PRIME CORONA

CHAPITRE I^{er}. – Champ d’application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. – Objet

Art. 2.

Cette convention collective de travail prévoit l’octroi d’une prime corona telle que prévue 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 1^{er} août 2021 comme modifié par l’arrêté royal du 21 juillet 2021 (MB du 29 juillet 2021).

La convention collective de travail fixe les conditions applicables à l’octroi de la prime corona sous forme de chèques consommation.

CHAPITRE III. – Montant et modalités d’octroi

Art. 3.

§ 1. Modalités

L’entreprise accordera les chèques consommation sous format électronique à moins qu’il ne soit décidé au niveau de l’entreprise de l’octroyer sous format papier. La valeur nominale maximale par chèque consommation attribué sur un support papier est fixée à € 10. Le montant total des chèques consommation octroyés doit figurer sur le compte individuel de l’ouvrier, conformément à la réglementation relative à la conservation des documents sociaux.

Le montant total des chèques consommation octroyés par l’employeur ne peut dépasser € 500 par ouvrier.

Les ouvriers employés avec un contrat de durée déterminée ou sur base intérimaire seront soumis de manière égale aux ouvriers avec un contrat de travail à l’application de cette convention de travail collective.

§ 2. Montant

La prime de base s’élève à €200. Cette prime de base sera augmentée avec une partie variable à hauteur de €175 pour les entreprises qui ont un bénéfice d’exploitation (code 9901 du compte de résultats des comptes annuels) pour l’exercice 2020.

§ 3. Modalités d’octroi par ouvrier

La prime sera octroyée aux ouvriers selon les modalités suivantes :

Pour avoir droit à la prime corona, l’ouvrier doit être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2021 et avoir au moins 60 jours de travail effectifs au cours de la période de référence allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021. Un jour commencé est considéré comme effectivement réalisé.

L'ouvrier qui a travaillé moins de 60 jours effectifs, au cours de la période de référence allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021, sera octroyé la prime corona au prorata selon les tranches ci-dessous :

- si au moins 15 jours de travail effectifs sont effectués dans la période de référence, l'ouvrier a droit au 25 % de la prime ;
- si au moins 30 jours de travail effectifs sont effectués dans la période de référence, l'ouvrier a droit au 50 % de la prime ;
- si au moins 45 jours de travail effectifs sont effectués dans la période de référence, l'ouvrier a droit au 75 % de la prime.

La prime corona sera attribuée au prorata du régime de travail effectif de l'ouvrier à la date du 30 novembre 2021.

La partie variable de la prime corona peut être imputée sur la prime corona qui a déjà été accordée après le 8 juin 2021.

Au niveau de l'entreprise une augmentation peut être négociée pour atteindre un maximum de € 500.

Le droit à une augmentation est ouvert sur la base d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou d'un accord individuel écrit dans les entreprises sans délégation syndicale.

§ 4. Dans les entreprises ayant déjà accordé le montant maximal de € 500 de prime corona, la prime de base de € 200, peut être transposée dans un avantage équivalent par biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise :

- dans les entreprises avec une délégation syndicale une convention collective de travail doit être conclue entre l'employeur et toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale ;
- dans les entreprises sans délégation syndicale une convention collective doit être conclue entre l'employeur et toutes les organisations représentées dans la commission paritaire.

Art. 4.

§ 1. Les chèques consommation ne peuvent être utilisés que pour la distribution dans :

- les établissements relevant du secteur horeca ;
- les commerces de détail qui, en présence physique simultanée du consommateur dans l'unité d'établissement, offre des biens au consommateur, y compris des services de réparation lorsque le bien à réparer est physiquement amené dans l'unité d'établissement et en est retiré par le consommateur ;
- les centres de bien-être (les saunas, les bancs solaires, les jacuzzis, les cabines de vapeur et les hammams) ;
- les activités qui sont nommées sous la Commission paritaire pour les attractions touristiques (CP 333) ;
- les cinémas et dans les autres établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ;
- les salles de bowling, les piscines et les centres de fitness et dans des associations sportives pour lesquels il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les communautés, ou appartenant à l'une des fédérations nationales ;
- les instituts de beauté, les instituts de pédicure non-médicale, les salons de manucure, les salons de massage, les salons de coiffure et barbiers, les studios de tatouage et de piercing ;
- les auto-écoles.

§ 2. La validité des chèques consommation est limitée au 31 décembre 2022. Il s'agit de la date limite à laquelle le travailleur peut dépenser les chèques consommation.

CHAPITRE IV. – Date d’émission et de mise à disposition

Art. 5.

Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises accorderont une prime corona unique.

Sous réserve d’entrée en vigueur d’un arrêté royal modifiant 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, la mise à disposition auprès du travailleur peut avoir lieu au plus tard le 31 mars 2022.

CHAPITRE V. – Entrée en vigueur et validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à partir du 1^{er} août 2021 jusqu’au 31 décembre 2022.

CCT : 04.07.01

AR : 17.09.05

MB : 12.10.05

Modifié par :

CCT 12.11.02

AR : 23.09.05

MB : 26.10.05

Numéro d'enregistrement : 60.024/C0/112 & 64.736/C0/112

Date d'enregistrement : 04.12.01 & 11.12.02

Publication de l'enregistrement au MB : 14.12.01 & 20.12.02

1. Contenu :

Définition du travail en équipes :

- 2 équipes qui se succèdent sans interruption ou qui travaillent au maximum 2 heures en même temps
- min. 2 travailleurs
- 2 équipes plus ou moins équivalentes

Prime d'équipes :

- travail en équipes + 10 %
- travail de nuit + 20 %

2. Remplacement de CCT :

CCT 26.07.99 - AR 04.02.02 - MB 26.04.02

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2001 et pour une durée indéterminée

147. Primes d'équipes

Convention collective de travail du 4 juillet 2001

PRIMES D'EQUIPES

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

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

CHAPITRE II. – Modalités d'application

Art. 2. – Définition travail en équipe

Indépendamment de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, il est question de travail en équipe lorsque :

- les équipes se succèdent sans interruption ou qu'elles ne se succèdent pas mais travaillent ensemble pendant maximum 2 heures de travail habituel ;
- l'équipe est constituée de minimum 2 travailleurs ;
- les équipes qui se relaient sont constituées d'un nombre environ égal de travailleurs.

Les travailleurs occupés dans un régime de travail en équipe sont libres – en concertation avec la direction – de changer d'équipe moyennant maintien de la prime d'équipe.

Art. 3. – Prime pour le travail en équipes

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail en équipes (équipes du matin et du soir) est augmenté de 10 %.

Art. 4. – Prime pour travail de nuit

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail de nuit (entre 20 h. et 6 h.) est augmenté de 20 %.

Art. 5. – Disposition transitoire

La disposition, prévue par l'article 4 de la convention collective du 26 juillet 1999 relative aux primes d'équipes, en exécution de l'article 4.5. de l'accord national 1999-2000 du 27 avril 1999, rendue obligatoire par arrêté royal du 4 février 2002 est prorogée pour la durée de validité de la présente convention collective.

CHAPITRE III. – Dispositions finales

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux primes d'équipes, conclue au niveau de la Commission paritaire des entreprises de garage le 26 juillet 1999, enregistrée sous le numéro 53.157/CO/112 le 2 décembre 1999.

CHAPITRE IV. – Durée de la convention

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001, à l'exception de l'article 2 qui entre en application à partir du 1^{er} juillet 2001, et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

Ce préavis ne peut prendre force qu'à partir du 1^{er} janvier 2003.

CCT : 12.09.19

AR : 16.04.20

MB : 16.06.20

Numéro d'enregistrement : 154.795/CO/112

Date d'enregistrement : 25.10.19

Publication de l'enregistrement au MB : 04.11.19

1. Contenu :

Réglementation stand-by

- définition stand-by
- les différents systèmes de stand-by
- indemnités (indemnités de stand-by et indemnités de départ)
- indexation des montants
- prestations pendant le stand-by

2. Remplacement de CCT :

CCT 29.04.14 - Numéro d'enregistrement 122.103/CO/112 -
AR 24.03.15 - MB 09.04.15

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée

149. Stand-by

Convention collective de travail du 12 septembre 2019

INDEMNITES POUR REGIME DE STAND-BY

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Définitions

Art. 2.

Par "stand-by" ou temps de disponibilité, on entend : la période pendant laquelle l'ouvrier en dehors son temps de travail normal, après accord préalable avec l'employeur, n'est pas tenu d'être présent sur le lieu de travail mais doit être disponible afin de pouvoir donner suite à des appels éventuels et de fournir des services d'assistance urgents aux clients. Les ouvriers adhèrent au système de stand-by sur base volontaire mais sont cependant obligés de donner suite aux appels une fois qu'ils font partie du système de stand-by.

Les limites normales du temps de travail peuvent être dépassées afin d'exécuter, pour le compte d'un tiers, des travaux urgents sur des machines et du matériel tels que prévus par l'article 26, § 2,2^o de la Loi sur le Travail du 16 mars 1971, comme par exemple un dépannage chez le client, qui requiert une intervention urgente.

Pour autant que le travail exécuté par l'ouvrier à la suite d'un appel soit presté en dépassement de la limite journalière normale définie dans le règlement de travail et de la limite hebdomadaire normale du temps de travail, il sera considéré comme des heures supplémentaires.

CHAPITRE III. – Indemnités

Art. 3.

§ 1. Une indemnité de stand-by est accordée par les employeurs aux ouvriers qui se trouvent en stand-by comme décrit à l'article 2 de la présente convention.

§ 2. On distingue 4 systèmes de stand-by :

- a. Jour en semaine : Stand-by pendant la période de 6 h le matin à 22 h le soir du lundi au vendredi inclus ;
- b. Nuit en semaine : Stand-by pendant la période de 22 h le soir à 6 h le matin, du lundi soir 22h au samedi matin 6 h ;
- c. Jour en week-end : Stand-by pendant la période de 6 h le matin à 22 h le soir durant le week-end, à savoir les samedi et dimanche de même que les jours fériés ;
- d. Nuit en week-end : Stand-by pendant la période de 22 h le soir à 6 h le matin, du samedi soir 22 h au lundi matin 6 h, ainsi que les jours fériés.

Art. 4.

Les indemnités minimales suivantes sont d'application depuis le 1^{er} février 2019 fixées pour les systèmes de stand-by, comme défini à l'article 3, § 2 :

- a. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by a., à savoir le jour en semaine : indemnité horaire de € 1,83 ;

- b. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by b., à savoir la nuit en semaine : indemnité horaire de € 2,45 ;
- c. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by c., à savoir le jour en week-end : indemnité horaire de € 2,45 ;
- d. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by d., à savoir la nuit en week-end : indemnité horaire de € 3,07.

Les ouvriers peuvent se trouver de façon cumulative dans plusieurs systèmes de stand-by ; l'indemnisation est dans ce cas cumulative elle aussi.

Art. 5.

§1. Si un ouvrier se trouvant dans un système de stand-by est effectivement appelé et doit donc être affecté, il touche pour ce faire une indemnité de départ.

§2. Depuis le 1^{er} février 2019, le montant minimum de cette indemnité de départ est de :

- € 30,69 pour un appel par jour calendrier ;
- € 49,09 au total, pour deux appels par jour calendrier ;
- € 61,36 au total, pour 3 appels par jour calendrier ;
- € 6,13 par appel supplémentaire (au dessus de 3) par jour calendrier.

§3. Par «jour calendrier» il est entendu la période de 24 heures débutant à 6 heures le matin et allant jusqu'à 6 heures du matin du jour suivant.

Art. 6.

Depuis le 1^{er} février 2007, les montants des indemnités fixées à l'article 4 et l'article 5 de la présente convention sont indexées chaque année au 1^{er} février, sur base de l'index social du mois de janvier de l'année calendrier concernée par rapport à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente.

CHAPITRE IV. – Prestations durant un régime de stand-by

Art. 7.

Sans préjudice des dispositions de l'article 4 et 5 de la présente convention, un ouvrier qui doit fournir des prestations effectives durant la période de stand-by touche le salaire effectif dû pour celles-ci.

Art. 8.

Le temps effectivement presté est compté comme du temps de travail, aussi bien pour la durée que pour le calcul du salaire.

Art. 9.

L'ouvrier a droit, à sa demande, à une période de repos d'au moins de 11h consécutives entre sa dernière prestation au cours d'un stand-by et le début de ses prestations en exécutions de son horaire de travail normal (cf. art 38ter, § 1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

CHAPITRE V. – Modalités d'application

Art. 10.

Un ouvrier ne peut être en stand-by que sur base volontaire.

Art. 11.

Au début de chaque mois, la liste des ouvriers qui sont en stand-by est communiquée à la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, cette liste est communiquée à l'ensemble du personnel ouvrier.

Les ouvriers mentionnés sur cette liste au début de chaque mois bénéficient automatiquement de l'indemnité de stand-by, sauf pour les périodes ou jours durant lesquels leur contrat de travail a été suspendu en vertu de la législation.

Tout ouvrier qui, suite à des circonstances imprévues, doit remplacer un ouvrier repris sur la liste susmentionnée, recevra les mêmes indemnités et avantages.

CHAPITRE IV. – Durée de la convention

Art. 12.

Cette convention collective du travail remplace la convention collective de travail relative au stand-by du 29 avril 2014, enregistrée sous le numéro 122.103/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 24 mars 2015 (MB 9 avril 2015).

Art. 13.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

CCT : 16.06.11

AR : 01.12.11

MB : 09.01.12

Numéro d'enregistrement : 104.822/CO/112

Date d'enregistrement : 18.07.11

Publication de l'enregistrement au MB : 09.08.11

1. Contenu :

Frais de transport

- Voyage en train ou par un autre moyen de transport en commun : l'intervention patronale couvre l'entièreté de la carte-train ou de tout autre moyen de transport public
- Transport privé : lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière. Par transport privé on entend tous les moyens de transport privés possibles. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB divisée par 5. Cette intervention est indexée chaque année au 1^{er} février
- Intervention dans les frais de transport :
 - o également pour les apprentis en alternance lorsqu'ils se rendent au travail
 - o également pour les ouvriers qui participent à une formation
- Lorsque l'ouvrier se rend à son travail avec son propre véhicule, et que des travaux de voirie sont en cours sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail, l'employeur doit payer le déplacement supplémentaire pour autant que les critères suivants soient réunis :
 - o travaux d'une durée minimale de 4 semaines
 - o le trajet normal doit être plus long de 5 km (aller-retour)

2. Remplacement de CCT :

CCT 12.05.09 - AR 06.04.10 - MB 08.10.10 - Numéro d'enregistrement 104.822/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2011 et ce pour une durée indéterminée

151-a. Frais de transport

Convention collective de travail du 16 juin 2011

FRAIS DE TRANSPORT

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage, ainsi qu'aux apprentis et aux élèves en alternance.

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

Art. 2.

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées entre le domicile et le lieu de travail atteignent au moins 1 kilomètre.

CHAPITRE II. – Moyens de transport en commun public

Section 1. – Transport par chemin de fer

Art. 3.

L'ouvrier voyageant en train reçoit de son employeur une indemnité égale au remboursement complet du coût total de l'abonnement social.

Section 2. – Autres moyens de transport en commun public

Art. 4.

En ce qui concerne les autres moyens de transport en commun public, organisés par les sociétés régionales de transport, ceux-ci sont également remboursés totalement par l'employeur.

Art. 5.

Les modalités d'intervention des employeurs en faveur des ouvriers utilisant ce type de transport sont fixées comme suit :

- l'ouvrier présente à l'employeur une déclaration signée, certifiant qu'il utilise habituellement un moyen de transport en commun, organisé par une société régionale de transport, pour son déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa et précise le kilométrage effectivement parcouru.

Il veillera à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

- l'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration dont question ci-dessus.

Section 3. – Moyens de transport mixtes en commun public

Art. 6.

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, ceux-ci sont remboursés totalement par l'employeur.

Section 4. – Transport organisé complètement ou partiellement par l'employeur

Art. 7.

Des accords peuvent être conclus au niveau de l'entreprise au sujet d'un transport collectif.

CHAPITRE III. – Moyens de transport privé

Art. 8.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière, basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB, tel que repris dans le tableau annexé à l'article 11 de la convention collective de travail 19 octies concernant l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports des travailleurs conclue au sein du Conseil National de Travail du 20 février 2009.

Par transport privé on entend tous les moyens de transport privés possibles.

Art. 9.

Cette indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB.

Art. 10.

Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou l'entièreté de la distance, l'intervention de l'employeur visée à l'article 8 et l'article 9 est considéré comme une indemnité-vélo.

L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'ouvrier, les données nécessaires permettant à l'ouvrier de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance prise en compte jusqu'au lieu de travail, le nombre de jours de présence au travail et l'indemnité payée.

Art. 11.

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1^{er} février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB.

Par conséquent, les indemnités journalières ont été fixées le 1^{er} février 2011 et ce conformément au tableau repris en annexe

Art. 12.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail avec son propre véhicule, et que des travaux de voirie se produisent sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail, l'employeur doit payer le déplacement supplémentaire pour autant que les critères suivants soient réunis :

- travaux d'une durée minimale de 4 semaines ;
- le trajet normal doit être plus long de 5 km (aller-retour).

CHAPITRE IV. – Modalités de paiement

Art. 13.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée mensuellement pour le titre de transport à validité mensuelle et une fois par semaine pour les titres de transport à validité hebdomadaire.

Art. 14.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport par chemin de fer est payée contre la remise du certificat spécial délivré par la SNCB pour les abonnements sociaux.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport, pour les moyens de transport organisés par les sociétés régionales de transport, est payée contre la remise du titre de transport délivré par ces sociétés.

Art. 15.

L'employeur intervient dans les frais occasionnés par les autres moyens de transport à condition que l'ouvrier établisse la preuve de la distance réellement parcourue.

Si l'ouvrier n'est pas à même de fournir cette preuve, le calcul s'effectue dans chaque entreprise, de commun accord entre parties, en tenant compte des particularités locales.

L'ouvrier ne peut refuser de remettre à l'employeur le(les) titre(s) de transport éventuel(s), ou, à défaut, une déclaration signée par lui, nécessaire pour déterminer la distance parcourue.

Art. 16.

Dans le cadre de l'application de l'article 12, l'employeur paie le déplacement supplémentaire occasionné par les travaux de voirie à partir du jour au cours duquel lesdits travaux ont débuté.

CHAPITRE V. – Dispositions spécifiques

Art. 17. – Formation en alternance

Lorsqu'un apprenti ou un élève suivant une formation en alternance se rend au travail, il a droit aux mêmes frais de transport, comme prévu dans les chapitres II et III de cette convention.

Cette disposition ne concerne que les jeunes en formation bénéficiant d'une indemnité d'apprentissage classes moyennes ou industriel.

Art. 18. – Déplacement vers une formation

Lorsqu'un ouvrier se rend à une formation, il a droit au remboursement de ses frais de déplacement suivant les modalités décrites au chapitres II et III de cette convention.

CHAPITRE VI. – Dispositions finales

Art. 19.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux frais de transport du 12 mai 2009, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, rendue obligatoire par arrêté royal le 6 avril 2010 (Moniteur belge 8 octobre 2010).

Art. 20.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES FRAIS DE TRANSPORT DU 16 JUIN 2011

En exécution du Chapitre III

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1^{er} février 2011 :

CP 112	Transport privé		A partir du 01/02/2011
Tableau "Intervention dans le transport domicile-travail"			
Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
1	0,88	43-45	4,52
2	0,98	46-48	4,80
3	1,08	49-51	5,02
4	1,16	52-54	5,18
5	1,26	55-57	5,38
6	1,34	58-60	5,60
7	1,40	61-65	5,80
8	1,49	66-70	6,10
9	1,57	71-75	6,30
10	1,65	76-80	6,71
11	1,75	81-85	6,91
12	1,83	86-90	7,22
13	1,91	91-95	7,53
14	1,99	96-100	7,73

CP 112	Transport privé		A partir du 01/02/2011
Tableau "Intervention dans le transport domicile-travail"			
Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
15	2,07	101-105	8,03
16	2,17	106-110	8,33
17	2,25	111-115	8,65
18	2,34	116-120	8,95
19	2,44	121-125	9,15
20	2,53	126-130	9,46
21	2,61	131-135	9,76
22	2,69	136-140	9,96
23	2,79	141-145	10,38
24	2,87	146-150	10,78
25	2,93	151-155	10,78
26	3,05	156-160	11,18
27	3,11	161-165	11,39
28	3,17	166-170	11,60
29	3,29	171-175	12,00
30	3,35	176-180	12,20
31-33	3,50	181-185	12,61
34-36	3,78	186-190	12,81
37-39	4,01	191-195	13,01
40-42	4,27	196-200	13,43

CCT : 27.01.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.517/CO/112

Date d'enregistrement : 09.05.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.05.22

1. Contenu :

Frais de transport

- Voyage en train ou par un autre moyen de transport en commun : l'intervention patronale couvre l'entièreté du prix de la carte-train ou de tout autre moyen de transport public
- Transport privé : lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière. Par transport privé on entend tous les moyens de transport privés possibles. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB divisée par 5. Cette intervention est indexée chaque année au 1^{er} février
- Indemnité vélo
Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou la totalité de la distance, une indemnité vélo de 0,20 euro par kilomètre effectivement parcouru sera payée par l'employeur à partir du 1^{er} juillet 2022, pour un maximum de 40 km (aller et retour) par jour de travail
L'indemnité vélo ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité journalière applicable pour le transport privé
Au-delà de 40 kilomètres par jour de travail, c'est l'indemnité journalière transport privé qui est d'application
- Intervention dans les frais de transport :
 - o également pour les apprentis suivant une formation en alternance, lorsqu'ils se rendent au travail
 - o également pour les ouvriers qui se rendent à une formation
- Lorsque l'ouvrier se rend à son travail avec son propre véhicule, et que des travaux de voirie sont en cours sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail, l'employeur doit payer le déplacement supplémentaire pour autant que les critères suivants soient réunis :
 - o travaux d'une durée minimale de 4 semaines
 - o le trajet normal doit être plus long de 5 km (aller-retour).

2. Remplacement de CCT :

CCT 16.06.11 - AR 01.12.11 - MB 09.01.12 - Numéro d'enregistrement 104.822/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2022 et pour une durée indéterminée

151-b. Frais de transport

Convention collective de travail du 27 janvier 2022

FRAIS DE TRANSPORT

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage, ainsi qu'aux apprentis et aux élèves en alternance.

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

Art. 2.

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées entre le domicile et le lieu de travail atteignent au moins 1 kilomètre.

CHAPITRE II. – Moyens de transport en commun public

Section 1. - Transport par chemin de fer

Art. 3.

L'ouvrier voyageant en train reçoit de son employeur une indemnité égale au remboursement complet du coût total de l'abonnement social.

Section 2. - Autres moyens de transport en commun public

Art. 4.

En ce qui concerne les autres moyens de transport en commun public, organisés par les sociétés régionales de transport, ceux-ci sont également remboursés totalement par l'employeur.

Art. 5.

Les modalités d'intervention des employeurs en faveur des ouvriers utilisant ce type de transport sont fixées comme suit :

- l'ouvrier présente à l'employeur une déclaration signée, certifiant qu'il utilise habituellement un moyen de transport en commun, organisé par une société régionale de transport, pour son déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa et précise le kilométrage effectivement parcouru ;
- il veillera à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation ;
- l'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration dont question ci-dessus.

Section 3. - Moyens de transport mixtes en commun public

Art. 6.

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, ceux-ci sont remboursés totalement par l'employeur.

Section 4. - Transport organisé complètement ou partiellement par l'employeur

Art. 7.

Des accords peuvent être conclus au niveau de l'entreprise au sujet d'un transport collectif.

CHAPITRE III. – Moyens de transport privé

Art. 8.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière, basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB, tel que repris dans le tableau annexé à l'article 11 de la convention collective de travail 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports des travailleurs conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

Par transport privé on entend tous les moyens de transport privés possibles.

Art. 9.

Cette indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB.

Art. 10.

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1^{er} février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB.

Par conséquent, les indemnités journalières ont été fixées le 1^{er} février 2022 et ce conformément au tableau repris en annexe

Art. 11.

§ 1. Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou la totalité de la distance, une indemnité-vélo de €0,20 par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour) par jour de travail avec un maximum de 40 km par jour de travail est accordée par l'employeur à partir du premier juillet 2022.

- § 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 du 23 avril 2019.
- § 3. À partir 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 du 23 avril 2019, reste d'application.
- § 4. L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'ouvrier, les données nécessaires permettant à l'ouvrier de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance jusqu'au lieu de travail qui est prise en compte, le nombre de jours prestés et l'indemnité payée. Les modalités d'octroi de l'indemnité pour le vélo sont déterminées au niveau de l'entreprise.
- § 5. L'ouvrier remet à son employeur une déclaration signée dans laquelle il déclare utiliser un vélo pour se déplacer entre son lieu de résidence et son lieu de travail. Ils signale tout changement de situation dans les plus brefs délais. L'employeur peut à tout moment vérifier cette déclaration.

Art. 12.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail avec son propre véhicule, et que des travaux de voirie se produisent sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail, l'employeur doit payer le déplacement supplémentaire pour autant que les critères suivants soient réunis :

- travaux d'une durée minimale de 4 semaines ;
- le trajet normal doit être plus long de 5 km (aller-retour).

CHAPITRE IV. – Modalités de paiement

Art. 13.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée mensuellement pour le titre de transport à validité mensuelle et une fois par semaine pour les titres de transport à validité hebdomadaire.

Art. 14.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport par chemin de fer est payée contre la remise du certificat spécial délivré par la SNCB pour les abonnements sociaux.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport, pour les moyens de transport organisés par les sociétés régionales de transport, est payée contre la remise du titre de transport délivré par ces sociétés.

Art. 15.

L'employeur intervient dans les frais occasionnés par les autres moyens de transport à condition que l'ouvrier établisse la preuve de la distance réellement parcourue.

Si l'ouvrier n'est pas à même de fournir cette preuve, le calcul s'effectue dans chaque entreprise, de commun accord entre parties, en tenant compte des particularités locales.

L'ouvrier ne peut refuser de remettre à l'employeur le(les) titre(s) de transport éventuel(s), ou, à défaut, une déclaration signée par lui, nécessaire pour déterminer la distance parcourue.

Art. 16.

Dans le cadre de l'application de l'article 12, l'employeur paie le déplacement supplémentaire occasionné par les travaux de voirie à partir du jour au cours duquel lesdits travaux ont débuté.

CHAPITRE V. – Dispositions spécifiques

Art. 17. - Formation en alternance

Lorsqu'un apprenti ou un élève suivant une formation en alternance se rend au travail, il a droit aux mêmes frais de transport, comme prévu dans les chapitres II et III de cette convention.

Cette disposition ne concerne que les jeunes en formation bénéficiant d'une indemnité d'apprentissage classes moyennes ou industriel.

Art. 18. - Déplacement vers une formation

Lorsqu'un ouvrier se rend à une formation, il a droit au remboursement de ses frais de déplacement suivant les modalités décrites au chapitres II et III de cette convention.

CHAPITRE VI. – Dispositions finales

Art. 19.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux frais de transport du 16 juin 2011 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 104.822/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 1^{er} décembre 2011 (MB du 9 janvier 2012).

Art. 20.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires.

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES FRAIS DE TRANSPORT DU 27 JANVIER 2022

En exécution du Chapitre III

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1^{er} février 2022 :

PC 112	Transport privé		A partir du 01/02/2022
Tableau "Intervention dans le transport domicile-travail"			
Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
1	1,06	43-45	5,52
2	1,17	46-48	5,85
3	1,31	49-51	6,12
4	1,43	52-54	6,33
5	1,55	55-57	6,57
6	1,64	58-60	6,83
7	1,72	61-65	7,09
8	1,81	66-70	7,46
9	1,92	71-75	7,69
10	2,01	76-80	8,18
11	2,13	81-85	8,45
12	2,23	86-90	8,84
13	2,33	91-95	9,19
14	2,44	96-100	9,44
15	2,54	101-105	9,81

PC 112	Transport privé		A partir du 01/02/2022
Tableau "Intervention dans le transport domicile-travail"			
Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
16	2,66	106-110	10,16
17	2,74	111-115	10,58
18	2,84	116-120	10,91
19	2,99	121-125	11,17
20	3,08	126-130	11,56
21	3,19	131-135	11,91
22	3,29	136-140	12,16
23	3,40	141-145	12,68
24	3,51	146-150	13,17
25	3,60	151-155	13,17
26	3,73	156-160	13,67
27	3,80	161-165	13,90
28	3,86	166-170	14,17
29	4,01	171-175	14,65
30	4,10	176-180	14,89
31-33	4,28	181-185	15,41
34-36	4,63	186-190	15,64
37-39	4,88	191-195	15,90
40-42	5,22	196-200	16,40

CCT : 29.04.14

AR : 30.12.14

MB : 06.02.15

Numéro d'enregistrement : 122.104/CO/112

Date d'enregistrement : 07.07.14

Publication de l'enregistrement au MB : 24.07.14

1. Contenu :

Système sectoriel d'éco-chèques :

- € 250 garantis sur base annuelle (pour une durée indéterminée), à payer en 2 tranches de € 125 les 15 juin et 15 décembre
- mêmes droits pour les intérimaires
- fixation des périodes assimilées
- prorata en cas d'entrée ou de sortie au cours de la période de référence (1/25^e par semaine) et pour les travailleurs à temps partiel
- une affectation alternative dans l'entreprise est possible à tout moment moyennant une CCT

2. Remplacement de CCT :

CCT 16.06.11 – AR 01.12.11 – MB 19.01.12

Modifié le :

CCT 29.09.11 – AR 26.11.12 – MB 16.01.13

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2014 et pour une durée indéterminée

160. Système sectoriel d'éco-chèques

Convention collective de travail du 29 avril 2014

SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2013-2014 du 27 février 2014.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

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

CHAPITRE II. – Cadre général

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de

- l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 ;
- la convention collective de travail numéro 98, modifiée par la convention collective de travail numéro 98 bis relative aux éco-chèques, et conclues au Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009 et 21 décembre 2010 ;

- les avis relatifs aux éco-chèques avec les numéros 1675, 1728, 1758 et 1787 du Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009, 16 mars 2010, 21 décembre 2010 et 20 décembre 2011 ;
- l'arrêté royal du 14 avril 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 novembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur Belge 20 mai 2009).

CHAPITRE III. – Attribution des éco-chèques

Art. 3.

Chaque année paiement, à tout ouvrier occupé à temps plein, de 2 tranches semestrielles d'éco-chèques, d'une valeur respective de € 125,00.

Art. 4.

Le paiement de ces éco-chèques se fera chaque année de nouveau aux dates suivantes :

- le 15 juin au plus tard pour la période de référence du 1^{er} décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours
- le 15 décembre au plus tard pour la période de référence du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.

Art. 5.

La valeur nominale maximum attribuée à l'éco-chèque s'élève à € 10,00 par chèque, conformément à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

Art. 6.

L'éco-chèque est délivré au nom de l'ouvrier. Cette condition est censée être rempli si son octroi et les données y relatives sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Art. 7.

La durée de validité de 24 mois de l'éco-chèque devra en outre être clairement indiquée, de même que son utilisation exclusive pour l'achat de produits et de services à caractère écologique, repris dans la liste en annexe à la convention collective de travail numéro 98 bis.

Art. 8.

Les éco-chèques ne peuvent pas, même partiellement, être échangés contre de l'argent.

CHAPITRE IV. – Prestations et assimilations

Art. 9.

Pour l'attribution des éco-chèques, on tient compte, par période de référence, des jours prestés par le travailleur à temps plein.

Art. 10.

Sont assimilés à des jours de travail, tous les jours repris à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 98 susmentionnée, et modifié par l'article 2 de la convention collective de travail numéro 98 bis susmentionnée.

Sont également assimilés à des jours de travail, tous les jours de chômage temporaire, ainsi que 30 jours de maladie ou d'absence suite à un accident (du travail) en plus des jours couverts par le salaire mensuel garanti.

Art. 11.

Les travailleurs intérimaires occupés dans une entreprise relevant de la Commission paritaire des entreprises de garage, reçoivent aux dates susmentionnées des éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie.

Le montant de € 125 est adapté en fonction du nombre de jours de travail, selon le principe de prorata applicable aux entrants et sortants, conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. – Attribution d'un prorata

Art. 12.

Un montant au prorata sera payé dans les cas suivants :

- Les ouvriers qui sont entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours du semestre concerné, ont droit à un prorata des tranches semestrielles sur base de 1/25^e par semaine, avec un maximum de 25/25^e. Pour l'application de cet alinéa, on entend par semaine chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé.
- Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata en fonction de la fraction d'occupation. La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

Art. 13.

Lorsqu'un ouvrier quitte l'entreprise, les éco-chèques, octroyés au pro rata, doivent être payés au plus tard au moment du départ de l'entreprise.

CHAPITRE VI. – Affectation alternative du montant au niveau de l'entreprise

Art. 14.

Une affectation alternative de ces éco-chèques est possible au niveau de l'entreprise à condition que le montant annuel de 2 x € 125 soit garanti et moyennant un accord au niveau de l'entreprise, et ce via une convention collective de travail.

Art. 15.

Une copie de cette convention collective de travail doit être transmise pour information au président de la Commission paritaire des entreprises de garage, en mentionnant explicitement « Copie au Président en application de l'article 15 de la CCT relative aux écochèques ».

Art. 16.

Si aucun accord n'a été conclu au niveau de l'entreprise, il convient d'appliquer la réglementation sectorielle des éco-chèques.

Art. 17.

La convention collective au niveau de l'entreprise doit prévoir au minimum les mêmes assimilations que celles convenues au plan sectoriel pour le système des éco-chèques, conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

Art. 18.

Dans la convention collective de travail une évaluation au niveau de l'entreprise devra être prévue. En fonction de cette évaluation, il doit être possible de rejoindre le système sectoriel.

CHAPITRE VII. – Récurrence

Art. 19.

Toute forme de concrétisation du pouvoir d'achat est valable pour une durée indéterminée. Le coût de l'avantage s'élève à € 250 par année (cotisations ONSS pour l'employeur et le travailleur incluses) et ceci depuis 2011.

CHAPITRE VIII. – Validité

Art. 20.

La présente convention collective de travail remplace celle du 16 juin 2011, concernant le système sectoriel d'éco-chèques, enregistrée le 18 juillet 2011 sous le numéro 104.823/CO/112, rendu obligatoire le 1 décembre 2011 (Moniteur belge du 19 janvier 2012), modifiée par la convention collective de travail du 29 septembre 2011, enregistrée le 19 octobre 2011 sous le numéro 106.446/CO/112, rendu obligatoire le 26 novembre 2012 (Moniteur belge du 16 janvier 2013).

Art. 21.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

200 DURÉE DU TRAVAIL : HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIÈRE

- 210. DUREE DE TRAVAIL**
- 221-a. CONGE D'ANCIENNETE**
- 221-b. CONGE D'ANCIENNETE**
- 225. CONGE DE CARRIERE**
- 230. RCC**
- 230. RCC RAISONS MEDICALES**
- 230-60. RCC À PARTIR DE 60 ANS**
- 231-a. RCC DISPENSE DISPONIBILITE
ADAPTEE JUSQU'AU 31.12.2022**
- 231-b. RCC DISPENSE DISPONIBILITE
ADAPTEE JUSQU'AU 31.12.2024**
- 233. METHODE DE CALCUL DE L'INDEMNITE
COMPLEMENTAIRE DE PREPENSION**
- 242-a. NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL**
- 242-b. NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL
POUR LES CENTRALES DE PNEU**
- 244. HEURES SUPPLEMENTAIRES**
- 247. TRAVAIL DE NUIT**
- 249. ORGANISATION DU TRAVAIL**

CCT : 23.02.87

AR : 06.05.88

MB : 14.06.88

Numéro d'enregistrement : 19.197/CO/112

Date d'enregistrement : 15.10.87

1. Contenu :

Durée de travail : 38 heures par semaine à partir du 31.12.88

2. Remplacement de CCT :

CCT 06.07.84 – AR 12.11.84 – MB 28.11.84

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 1987 et pour une durée indéterminée

210. Durée de travail

Convention collective de travail du 23 février 1987

DUREE DU TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

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

CHAPITRE II. – Durée du travail

Art. 2.

- § 1. La durée hebdomadaire du travail ramenée à 39 heures par semaine à partir du 1^{er} septembre 1979 par la convention collective de travail du 19 avril 1979, reste maintenue.
- § 2. Les entreprises dont les ouvriers prestent encore 39 heures par semaine ramènent cette durée, sur base annuelle moyenne, à 38 heures et demie au 1^{er} février 1988 et à 38 heures au 31 décembre 1988, sans diminution de salaire (voir mode de calcul ci-après).

CHAPITRE III. – Validité

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1987 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 4.

La présente convention collective de travail remplace celle du 6 juillet 1984, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, concernant la durée du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 novembre 1984.

CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR BASE ANNUELLE

38 heures

Des modalités de calcul différentes peuvent être utilisées :

Par exemple :

1. 365 jours calendrier par année

- 52 dimanches (ou jours de récupération)
 - 52 samedis (ou jours de congé équivalents)
 - 20 jours de vacances
 - 10 jours fériés
- = 231 jours de 8 heures à prester dans le régime de 40 heures.

Dans un régime de 38 heures :

- avec réduction de la durée du travail journalière : 231 jours de 7h.36 min., soit 1756 heures ;
- avec réduction de la durée du travail hebdomadaire : 46,2 semaines de 38 heures, soit 1756 heures ;
- avec octroi de 12 jours de repos compensatoires : 219 jours de 8 heures, soit 1752 heures.

2. 48 semaines de 38 h. = 1824 heures.

Il faut y ajouter 1 jour de 7 h.36 min. (365^e jour).

Il faut en déduire : 10 jours fériés de 7 h.36 min.

Ce qui donne finalement 1756 heures.

Remarque : si le 365^e jour coïncide avec un dimanche ou un samedi, il y a une prestation journalière en moins.

CCT: 12.09.19

AR: 04.02.20

MB: 21.02.20

Numéro d'enregistrement : 154.796/CO/112

Date d'enregistrement : 25.10.19

Publication de l'enregistrement au MB : 04.11.19

1. Contenu :

Congé d'ancienneté :

- 1 jour de congé après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- prorata pour les ouvriers qui travaillent à temps partiel

Le congé d'ancienneté est octroyé à partir de l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint 18 ans d'ancienneté

2. Remplacement de CCT :

CCT 11.09.17 – AR 25.03.18 – MB 10.04.18 - Numéro d'enregistrement 141.994/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée

221-a. Congé d'ancienneté

Convention collective de travail du 12 septembre 2019

CONGE D'ANCIENNETE

En exécution de l'article 14 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux 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. – Modalités d'octroi

Art. 2.

A partir du 1^{er} juillet 2019 l'ouvrier a droit à un jour de congé après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les ouvriers à temps partiel, le droit au congé d'ancienneté est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

Art. 3.

L'octroi d'un jour de congé d'ancienneté a lieu dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint 18 ans d'ancienneté.

En outre, l'ouvrier conserve ce jour d'ancienneté pendant les années suivant celle où il atteint 18 ans d'ancienneté.

Art. 4.

Lorsque l'entreprise passe dans d'autres mains, l'ouvrier garde son ancienneté.

Art. 5.

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application. Par contre, lorsqu'une entreprise accorde le 1^{er} jour d'ancienneté plus tard que ce que prévoit la réglementation sectorielle, elle doit s'aligner sur la réglementation sectorielle, donc prévoir le 1^{er} jour d'ancienneté après 18 ans d'ancienneté.

Art. 6.

Chaque journée de congé d'ancienneté est payée par l'employeur sur base du salaire normal, calculé dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 définissant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, et les modifications y apportées.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 septembre 2017 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, enregistrée le 13 octobre 2017 sous le numéro 141.994/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 25 mars 2018 (MB 10 avril 2018).

Art. 8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT : 27.01.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.511/CO/112

Date d'enregistrement : 09.05.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.05.22

1. Contenu :

Congé d'ancienneté

- 1 jour de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- prorata pour les ouvriers qui travaillent à temps partiel

Le congé d'ancienneté est octroyé à partir de l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint 15 ans d'ancienneté

2. Remplacement de CCT :

CCT 12.09.19 – AR 04.02.20 – MB 21.02.20 – Numéro d'enregistrement 154.796/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée indéterminée

221-b. Congé d'ancienneté

Convention collective de travail du 27 janvier 2022

CONGE D'ANCIENNETE

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux 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. – Modalités d'octroi

Art. 2.

A partir du 1^{er} janvier 2022 l'ouvrier a droit à un jour de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les ouvriers à temps partiel, le droit au congé d'ancienneté est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

Art. 3.

L'octroi d'un jour de congé d'ancienneté a lieu dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint 15 ans d'ancienneté.

En outre, l'ouvrier conserve ce jour d'ancienneté pendant les années suivant celle où il atteint 15 ans d'ancienneté.

Art. 4.

Lorsque l'entreprise passe dans d'autres mains, l'ouvrier garde son ancienneté.

Art. 5.

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application. Par contre, lorsqu'une entreprise accorde le 1^{er} jour d'ancienneté plus tard que ce que prévoit la réglementation sectorielle, elle doit s'aligner sur la réglementation sectorielle, donc prévoir le 1^{er} jour d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté.

Art. 6.

Chaque journée de congé d'ancienneté est payée par l'employeur sur base du salaire normal, calculé dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 définissant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, et les modifications y apportées.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, enregistrée le 25 octobre 2019 sous le numéro 154.796/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 février 2020 (MB 21 du février 2020).

Art. 8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT : 11.09.17

AR : 15.04.18

MB : 11.05.18

Numéro d'enregistrement : 141.995/CO/112

Date d'enregistrement : 13.10.17

Publication de l'enregistrement au MB : 03.11.17

1. Contenu :

Congé de carrière

- À partir du 01.01.2018 :
 - o droit à 1 jour de congé supplémentaire pour l'ouvrier qui atteint l'âge de 55 ans ;
 - o droit à un 2^e jour de congé supplémentaire pour l'ouvrier qui atteint l'âge de 58 ans ;
 - o droit à un 3^e jour de congé supplémentaire pour l'ouvrier qui atteint l'âge de 60 ans.
- La rémunération est calculée de la même façon que pour le congé d'ancienneté (cf. législation jours fériés payés)
- En ce qui concerne les ouvriers à temps partiel, le droit à un congé de carrière leur est octroyé à partir du 1^{er} janvier 2018, au prorata de leur régime de travail au moment où ils prennent leur congé.
- Dérogation possible au niveau de l'entreprise pour autant qu'un avantage équivalent soit prévu pour le même groupe cible (uniquement valable pour les entreprises qui prévoient un même nombre, ou un nombre supérieur, de jours de vacances extralégaux)

2. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2018 et pour une durée indéterminée

225. Congé de carrière

Convention collective de travail du 11 septembre 2017

CONGE DE CARRIERE

En exécution de l'article 22 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux 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. – Modalités d'octroi

Art. 2.

A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 55 ans, il a droit à 1 jour de congé supplémentaire par an.

A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans, il a droit à un 2^{ème} jour de congé supplémentaire par an.

A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans, il a droit à un 3^{ème} jour de congé supplémentaire par an.

Art. 3.

Pour les ouvriers à temps partiel, à partir du 1^{er} janvier 2018, le droit au congé de carrière est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

Art. 4.

Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé supplémentaires doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

Art. 5.

Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, l'employeur peut déroger au système sectoriel moyennant l'octroi d'un avantage de même valeur pour le public cible, à savoir les ouvriers dont question à l'article 2 de cette convention collective de travail.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 6.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2015 concernant le congé de carrière, enregistrée sous le numéro 130.658/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2016 (MB 23 août 2016).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT : 02.12.21

AR : 29.06.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 169.949/CO/112

Date d'enregistrement : 07.02.22

Publication de l'enregistrement au MB : 28.02.22

1. Contenu :

- Régimes de RCC :
 - o RCC à 60 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit
 - o RCC à 60 ans après 33 ans de carrière moyennant métier lourd
 - o RCC à 60 ans après 35 ans de carrière moyennant métier lourd
 - o RCC à 60 ans après 40 ans de carrière
- Paiement d'une indemnité complémentaire par le Fonds social des entreprises de garage

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023

230. RCC

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à 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. – Régimes en vigueur

RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit

Art. 2.

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°151 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés et qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel moyennant métier lourd

Art. 3.

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°151 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

RCC 60 ans après 35 ans de passé professionnel moyennant métier lourd

Art. 4.

En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 143 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

RCC 60 ans après 40 ans de passé professionnel

Art. 5.

En application de l'article 3, § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°152 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°152 et qui sont âgés, au cours de la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

CHAPITRE III. – Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 6.

Le Fonds social des entreprises de garage prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 15 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 2 décembre 2021, 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.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

CCT : 02.12.21

AR : 29.06.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 169.950/CO/112

Date d'enregistrement : 07.02.22

Publication de l'enregistrement au MB : 28.02.22

1. Contenu :

- RCC raisons médicales
 - o RCC à 58 ans pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de carrière
- Paiement d'une indemnité complémentaire par le Fonds social des entreprises de garage

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 30 juin 2023

230. RCC Raisons médicales

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à 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. – Régime en vigueur

RCC 58 ans pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de passé professionnel

Art. 2.

En application de l'article 3 § 6 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° 150 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n° 150 et qui sont âgés de 58 ans ou plus pendant la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier

d'un passé professionnel d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail à condition :

- soit qu'ils aient le statut de travailleurs moins valides reconnu par une autorité compétente ;
- soit qu'il s'agisse de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

CHAPITRE III. – Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 3.

Le Fonds social des entreprises de garage prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 15 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 2 décembre 2021, 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.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

CCT : 24.06.15

AR : 08.01.16

MB : 09.02.16

Numéro d'enregistrement : 128.154/CO/112

Date d'enregistrement : 23.07.15

Publication de l'enregistrement au MB : 03.08.15

1. Contenu :

- RCC à partir de 60 ans
- Carrière :
 - 40 ans pour les hommes
 - 31 ans pour les femmes en 2015
 - 32 ans pour les femmes en 2016
 - 33 ans pour les femmes en 2017.
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la cotisation patronale spéciale par le Fonds social

2. Remplacement de CCT :

CCT 11.12.14 – AR 23.08.15 – MB 03.11.15

3. Durée :

Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017

230-60. RCC à pd 60 ans

Convention collective de travail du 24 juin 2015

RCC A PARTIR DE 60 ANS

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garages. Par travailleurs on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. – Dispositions

Art. 2.

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans repris dans la convention collective de travail du 11 décembre 2014, enregistrée sous le numéro 125.162/CO/112 est remplacé par la présente convention.

Art. 3.

Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par présente CCT est prévu pour les travailleurs :

- 1° ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017, l'âge de 60 ans ou plus ;

- 2° satisfaisant aux conditions de carrière légale de 40 ans pour les hommes. Pour les femmes, la dérogation suivante est d'application : 31 ans en 2015 , 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017.
- 3° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail. Le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

Art. 4.

Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail sont d'application.

L'indemnité complémentaire (= complément d'entreprise) à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail.

Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50 p.c. de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur.

Art. 5.

L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail.

Art. 6. – Chômage avec complément d'entreprise et crédit-temps

En cas suspension partielle ou totale du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps, l'indemnité complémentaire visée à l'article 4 sera calculée sur la base du régime de travail qui précédait la période de crédit-temps.

Art. 7.

L'indemnité complémentaire continuera à être payée en cas de « reprise du travail suite à un licenciement » en application des dispositions des articles 4 bis, 4 ter et 4 quater de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du travail, telles que modifiées par la CCT n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

CHAPITRE III. – Dispositions finales

Art. 8.

La présente convention collective du travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2017.

CCT : 02.12.21

AR : 26.06.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 169.946/CO/112

Date d'enregistrement : 07.02.22

Publication de l'enregistrement au MB : 28.02.22

1. Contenu :

RCC - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31.12.2022

- Pendant la période du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022, les ouvriers (licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient de 35 ans de carrière, ou qui ont une carrière longue) ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier de 42 ans de carrière peuvent, à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :
 - o qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et pendant la période de validité de la présente CCT
 - o qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin de leur contrat de travail

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022

231-a. RCC Dispense disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2022

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2022

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à 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. – Portée de la convention

Art. 2.

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail n° 153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un

métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.

§ 3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et la convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative au RCC pour la Commission paritaire des entreprises de garage.

CHAPITRE III. – Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

Art. 3.

En exécution de l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les ouvriers ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et pendant la période de validité de la présente convention ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

CCT : 02.12.21

AR : 20.07.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 169.947/CO/112

Date d'enregistrement : 07.02.22

Publication de l'enregistrement au MB : 28.02.22

1. Contenu :

RCC - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée jusqu'au 31.12.2024

- Pendant la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, les ouvriers (licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient de 35 ans de carrière, ou qui ont une carrière longue) ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier de 42 ans de carrière peuvent, à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :
 - o qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023
 - o qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin de leur contrat de travail

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2024

231-b. RCC Dispense disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2024

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2024

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à 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. – Portée de la convention

Art. 2.

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail nr. 155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1^{er} juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui

ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue.

§ 3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, nr. 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et la convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative au RCC pour la Commission paritaire des entreprises de garage.

CHAPITRE III. – Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée

Art. 3.

En exécution de l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail nr. 155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les ouvriers ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE IV. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

CCT : 05.10.98

AR : 29.01.02

MB : 14.05.02

Numéro d'enregistrement : 49.661/C0/112

Date d'enregistrement : 24.11.98

Publication de l'enregistrement au MB : 03.02.98

1. Contenu :

Calcul du salaire net de référence sur base de 100 % du salaire mensuel brut de référence.

2. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 1998 pour une durée indéterminée

233. Mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension

Convention collective de travail du 5 octobre 1998

MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE PREPENSION (REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE)

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. – Modalités d'application

Art. 2.

Pour tous les ouvriers qui sont licenciés à partir du 1^{er} juillet 1998 en vue de leur prépension, conformément aux conventions collectives de travail en vigueur conclues au niveau sectoriel ou des entreprises, les cotisations de sécurité sociale seront calculées, afin de déterminer le salaire net de référence visé à l'article 6 de la convention collective n° 17 du 19 décembre 1974, sur 100 % du salaire brut mensuel de référence.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 3.

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} juillet 1998 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT : 17.12.92

AR : 20.05.97

MB : 07.03.98

Numéro d'enregistrement : 31.945/CO/112

Date d'enregistrement : 26.02.93

Publication de l'enregistrement au MB : 15.04.93

1. Contenu :

Introduction de nouveaux régimes de travail dans l'entreprise

Condition : doivent avoir un effet positif sur l'emploi

Information préalable :

Un mois avant d'entamer des négociations au niveau de l'entreprise, l'employeur doit fournir par écrit une information sur :

- le type de système de travail
- les facteurs justifiant l'introduction du système

Négociations au niveau de l'entreprise :

- dans les entreprises avec délégation syndicale : une CCT à conclure entre l'employeur et toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise
- dans les entreprises sans délégation syndicale : une CCT à conclure avec les organisations des travailleurs, présentes au niveau de la CP

Application :

- uniquement sur base volontaire
- uniquement pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée

2. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 1993 et pour une durée indéterminée

242-a. Nouveaux régimes de travail

Convention collective de travail du 17 décembre 1992

NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

Art. 2.

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

CHAPITRE II. – Portée et champ d'application de la convention

Art. 3.

En exécution de l'article 7 a) et b) de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil National du Travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987), les parties décident que vu l'hétérogénéité du secteur, les négociations portant sur le contenu de nouveaux régimes de travail peuvent être menées au niveau de l'entreprise, et ce à partir du 1^{er} janvier 1993.

Par nouveaux régimes de travail, on entend les régimes précisés par la loi du 17 mars 1987 (Moniteur belge du 12 juin 1987) visant à permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise ou à promouvoir l'emploi.

CHAPITRE III. – Répercussion sur l'emploi

Art. 4.

L'introduction de nouveaux régimes de travail doit avoir un effet positif sur l'emploi, à savoir :

- l'augmentation du nombre d'ouvriers occupés, avec une attention particulière pour l'embauche de personnes appartenant aux « groupes à risques » ;
- la réduction du nombre de jours de chômage partiel ou ;
- la diminution du nombre de licenciements envisagés dans le cadre de la procédure de licenciement collectif ;
- d'autres alternatives négociées, ayant des effets équivalents.

CHAPITRE IV. – Information préalable

Art. 5.

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il doit au moins 1 mois avant la négociation au niveau de l'entreprise fournir une information écrite à la délégation syndicale et, à défaut, aux travailleurs de son entreprise ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales et patronales au niveau de la Commission paritaire des entreprises de garage et ce, par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Cette information doit porter sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

CHAPITRE V. – Négociations au niveau de l'entreprise

Art. 6.

Les négociations au niveau de l'entreprise doivent porter au moins sur les éléments suivants :

- le régime d'organisation du travail, en ce compris notamment la durée du travail, les horaires de travail, les pauses et les intervalles de repos ;
- les conditions de travail, avec une attention particulière pour la relation travail-vie familiale ;
- les modalités en matière d'effet positif sur l'emploi ;
- lorsqu'il existe une délégation syndicale, la représentation syndicale compte tenu du régime de travail conformément à l'article 8, 2° et 6° de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, conclue au Conseil National du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- les modalités relatives à l'évaluation périodique et au contrôle du nouveau régime ;
- les conséquences du nouveau régime de travail pour la sécurité sociale des travailleurs concernés ;
- les modalités de retour individuel et/ou collectif à l'ancien régime de travail ;
- les modalités concernant la formation et l'apprentissage des travailleurs concernés.

Art. 7.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise une délégation syndicale pour ouvriers, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale, d'une convention collective de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 8.

A défaut de délégation syndicale pour ouvriers dans l'entreprise, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion avec les organisations représentatives des travailleurs de la Commission paritaire des entreprises de garage d'une convention collective de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 9.

Les conventions d'entreprise qui, conformément à la loi du 17 mars 1987, article 2, 1°, 2° ou 5°, visent une dérogation autorisée aux dispositions légales suivantes :

- 1° l'interdiction de travail le dimanche et le délai d'octroi du repos compensatoire prescrits respectivement par les article.11 et 16, premier alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- 2° l'interdiction d'occuper la nuit des travailleurs masculins, prescrite par l'article 37 de la même loi ;

3° l'interdiction de travail les jours fériés, l'obligation de remplacer le jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation de prendre en compte dans la durée du travail prescrite par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le repos compensatoire octroyé après un travail effectué un jour férié ;

ne peuvent être conclues qu'après approbation préalable de cette dérogation par la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 10.

En dérogation aux articles 11 et 12 de la loi de 1965 instaurant le règlement de travail, les dispositions de la convention collective de travail définies aux articles 6 et 7 de la présente convention collective de travail et modifiant le règlement de travail, sont introduites dans ledit règlement dès que cette convention collective de travail est déposée au Greffe du Ministère de l'emploi et du travail.

CHAPITRE VI. – Modalités d'application

Art. 11.

Les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 12.

L'insertion des travailleurs dans ce nouveau régime de travail ne peut se faire que sur base volontaire.

Art. 13.

Les travailleurs obtiennent une sécurité d'emploi, ce qui veut dire qu'il ne sera pas procédé à des licenciements pour raisons économiques ou motifs de réorganisation.

Si ces raisons devaient cependant être invoquées, l'employeur devra d'abord épuiser tous les autres moyens visant une redistribution du travail, y compris le chômage partiel.

Le cas échéant, il prendra langue avec la délégation syndicale, ou à défaut avec les organisations représentatives des travailleurs, afin de convenir d'autres mesures.

CHAPITRE VII. – Evaluation sectorielle

Art. 14.

Simultanément à la disposition de la convention d'entreprise, comme stipulé aux articles 6, 7 et 8, une copie de la convention conclue est transmise au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage. Cette information se fera par lettre recommandée.

Art. 15.

Après échéance de la période de 18 mois à compter à partir du 1^{er} janvier 1993, la Commission paritaire procédera à l'évaluation des régimes de travail appliqués dans les entreprises, conformément à la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 et la loi du 17 mars 1987, y mentionnée à l'article 3.

Cette évaluation portera tant sur la procédure suivie que sur le contenu et les conséquences des régimes de travail.

Cette évaluation peut éventuellement déboucher sur la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle complémentaire.

CHAPITRE VIII. – Exceptions

Art. 16.

Les conventions d'entreprises relatives à l'application plus souple de la durée du travail et/ou des aménagements spéciaux du temps de travail conclues avant le 28 avril 1992, peuvent être maintenues et continuer à être appliquées.

CHAPITRE IX. – Durée

Art. 17.

La présente convention collective de travail prend effet au 1^{er} janvier 1993 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée à la demande d'une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT : 27.01.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.513/CO/112

Date d'enregistrement : 09.05.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.05.22

1. Contenu :

Nouveaux régimes de travail centrales de pneus

Durée du travail et repos compensatoire :

- pendant au maximum six semaines pendant les mois d'octobre, novembre et décembre, la durée du travail peut atteindre maximum 10 heures par jour et maximum 50 heures par semaine
- repos compensatoire supplémentaire : au-delà de 38 heures et jusqu'à 44 heures par semaine, une heure de prestation donne droit à une heure et demie de repos compensatoire ; au-delà de 44 heures et jusqu'à 50 heures par semaine, une heure de prestation donne droit à deux heures de repos compensatoire
- la période de référence pour le repos compensatoire s'étend jusqu'au 30 septembre de l'année calendrier qui suit celle où le nouveau régime de travail a été instauré
- pas de cumul possible avec les nouveaux régimes de travail qui dérogent à la durée du travail, tels que prévus par la CCT du 17 décembre 1992

Information préalable :

- une semaine avant la négociation au niveau de l'entreprise ou avant le dépôt de l'acte d'adhésion, l'employeur doit fournir une information écrite au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou aux ouvriers

Introduction du nouveau régime de travail :

- s'accorder sur les dispositions obligatoires en matière d'ergonomie
- disposer d'un système d'enregistrement du temps de travail pendant les périodes de pointe
- dans les entreprises à partir de 15 ouvriers : l'introduction du nouveau régime de travail nécessite la conclusion d'une convention collective de travail
- dans les entreprises de moins de 15 ouvriers : introduction du nouveau régime de travail via la conclusion d'une convention collective de travail OU par l'introduction d'un acte d'adhésion (la CP décide de l'approbation ou du rejet de l'acte d'adhésion dans le mois suivant la réception de celui-ci par le président)
- les ouvriers ne peuvent travailler selon le nouveau régime de travail que sur base volontaire

- les ouvriers doivent être avertis par écrit un mois avant l'application des nouveaux horaires
- la grille horaire qui sera effectivement appliquée doit être communiquée par écrit aux ouvriers concernés au minimum 7 jours calendrier avant son entrée en vigueur
- les ouvriers reçoivent un état des prestations en même temps que leur fiche de paie

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, à l'exception des articles 1, 3, § 2 dernière phrase, et 7, qui sont conclus du 1^{er} juillet 2021 au 30 septembre 2023

242-b. Nouveaux régimes de travail centrales de pneus

Convention collective de travail du 27 janvier 2022

NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable :

- 1° aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage qui ont pour activité principale : la réparation, le démontage, l'équilibrage et le montage des pneus ;
- 2° aux employeurs qui occupent des ouvriers visés au 1°.

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

CHAPITRE II. – Cadre

Art. 2.

La présente convention collective de travail a pour objet la mise en œuvre de nouveaux régimes de travail dans les entreprises visées à l'article 1^{er}.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution des dispositions de la loi du 17 mars 1987 (MB du 12 juin 1987), la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relatives à l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (M.B du 26 juin 1987) et l'article 20 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE III. – Durée du travail et repos compensatoire

Art. 3.

§ 1. Les entreprises visées à l'article 1 peuvent, pendant au maximum six semaines pendant les mois d'octobre, novembre et décembre, fixer la durée du travail à 10 heures par jour au maximum et à 50 heures par semaine au maximum.

L'application du nouveau régime de travail ne peut pas avoir pour effet que la durée de travail hebdomadaire moyenne pendant la période de référence excède les 38 h ou la limite inférieure fixée au niveau de l'entreprise.

§ 2. Les entreprises visées à l'article 1 accordent un repos compensatoire supplémentaire pour lequel une heure de prestation supérieure à 38 heures et jusqu'à 44 heures inclus par semaine donne droit à une heure et demie de repos compensatoire et une heure de prestation supérieure à 44 heures et jusqu'à 50 heures inclus par semaine donne droit à deux heures de repos compensatoire.

La période de référence pour le repos compensatoire court jusqu'au 30 septembre de l'année calendrier suivant celle de l'introduction du nouveau régime de travail visé au § 1.

Le repos compensatoire est pris au moment choisi par l'ouvrier, dans la mesure où l'organisation du travail le permet.

§ 3. Les entreprises visées à l'article 1 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 instaurés conformément à 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 (MB du 7 mars 1998).

CHAPITRE IV. – Information préalable

Art. 4.

- § 1. Lorsque l'employeur envisage l'introduction d'un nouveau régime de travail, il est tenu de fournir aux ouvriers une information écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.
- § 2. L'information écrite doit être fournie au moins 1 semaine avant la négociation au niveau de l'entreprise en cas d'introduction du nouveau régime de travail conformément à l'article 6 § 3, ou avant l'introduction de l'acte d'adhésion, tel que prévu à l'article 6 § 4.
- § 3. Lorsqu'il existe, cette information est donnée au conseil d'entreprise. A défaut de celui-ci, l'information est donnée à la délégation syndicale. A défaut de celle-ci, l'information est donnée à chaque ouvrier individuellement, et, en cas d'introduction conformément à l'article 6, § 3, également aux représentants des organisations syndicales et patronales au niveau de la commission paritaire pour les entreprises de garage et ce, par courrier ou e-mail au président de la commission paritaire.

CHAPITRE V. – Introduction des nouveaux régimes de travail

Art. 5.

- § 1. L'employeur s'accorde sur des dispositions obligatoires avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers, en matière d'ergonomie.
- § 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).
- § 3. Dans les entreprises à partir de 15 ouvriers, l'introduction du nouveau régime de travail, comme visé à l'article 2, se fait par la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.

§ 4. En dérogation au § 3, l'instauration d'un nouveau régime de travail, comme visé à l'article 2, 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 d'acte d'adhésion obligatoire.

Le modèle sectoriel d'acte d'adhésion est repris en annexe de la présente convention collective de travail et en fait partie intégrante.

La commission paritaire décide dans le 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. L'acte d'adhésion entre en vigueur à la date de l'annonce par le président de l'approbation de la commission paritaire. La date d'envoi ou la date du courrier électronique sert de preuve.

§ 5. L'introduction du nouveau régime 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.

§ 6. Toutes les nouvelles grilles horaires possibles, la durée de travail, les pauses et les intervalles de repos, les modalités de paiement du salaire et les modalités relatives aux conséquences sur l'emploi sont joints à la CCT d'entreprise conclue conformément au § 3 ou à l'acte d'adhésion conclu conformément au § 4 et sont repris dans le règlement de travail. Leur insertion se fait sur base de la CCT d'entreprise ou de l'acte d'adhésion approuvé sans nécessité de suivre la procédure de modification du règlement de travail.

§ 7. Le nouveau régime de travail s'applique uniquement aux ouvriers sur base volontaire.

§ 8. La grille horaire qui sera effectivement appliquée devra être communiquée par écrit aux ouvriers concernés au minimum 7 jours calendaires avant son entrée en vigueur.

§ 9. Les ouvriers reçoivent un état des prestations joint à leur feuille de paie en ce qui concerne les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires qu'ils doivent effectuer dans le cadre du nouveau régime de travail.

L'état de performance doit indiquer ce qui suit :

- le nombre d'heures ouvrées en-dessous ou au-dessus du temps de travail hebdomadaire moyen à la fin de la période de paiement précédente ;
- le nombre d'heures ouvrées par jour ;
- le nombre d'heures ouvrées inférieures ou supérieures au temps de travail hebdomadaire moyen à la fin de la période de paiement.

CHAPITRE VI. – Dispositions finales

Art. 6.

Pour les entreprises visées à l'article 1^{er} qui introduisent un nouveau régime de travail visé à l'article 2, 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 (MB du 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 (MB du 26 juin 1987), continuent à s'appliquer.

CHAPITRE VII. – Durée

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, à l'exception des articles 1, 3, § 2, dernière phrase et 7 qui sont conclus du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 septembre 2023 inclus.

**ANNEXE - CP 112 GARAGES - NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL
CENTRALES DE PNEU RATIFIÉ LE 27 JANVIER 2022**

**ACTE D'ADHESION AUX NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL
DES CENTRALES DE PNEU**

L'exemplaire original doit être déposé au greffe du lundi au vendredi entre 9 et 12 heures et 14 et 16 heures ou sur rendez-vous. Il peut également être renvoyé par courrier ou par recommandé.

Greffe de la Direction générale des Relations de travail collectives
Rue Ernest Blerot, 1
1070 Bruxelles

Une copie est transmise au président de la commission paritaire.
SPF Emploi, travail et concertation sociale

*Président de la Commission paritaire des entreprises de garage (CP 112)
Rue Ernest Blerot, 1
1070 Bruxelles

(Les coordonnées et l'adresse e-mail du président peuvent être obtenues via le SPF ETCS)*

I. IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

- Nom et forme juridique de l'entreprise :

.....

- Identification (numéro à la BCE) de l'entreprise :

.....

- Adresse de l'entreprise :

.....

.....

.....

- Identification de l'établissement (numéro d'unité d'établissement) pour lequel le nouveau régime d'emploi est mis en place :
.....
.....
- Adresse de l'établissement :
.....
.....
.....
- Représentée par (nom, prénom et qualité) :
.....
.....
- L'employeur déclare que l'entreprise *EXERCE / *N'EXERCE PAS (**veuillez biffer la mention inutile*) comme activité principale la réparation, le démontage, l'équilibrage et le montage de pneus.
- L'employeur déclare que l'entreprise *A / *N'A PAS (**veuillez biffer la mention inutile*) conclu de CCT dérogeant à la durée du travail en application de la CCT du 17 décembre 1992 relative aux nouveaux régimes de travail, enregistrée sous le numéro 31.945/CO/112.

II. DECLARATIONS DE L'EMPLOYEUR

Art. 1^{er}. – Champ d'application

- Nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise mentionnée ci-dessus au moment de l'établissement de l'acte d'adhésion*..... (**veuillez indiquer le nombre d'ouvriers*).

Art. 2. – Objet

- Le présent acte d'adhésion est conclu compte tenu de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative aux nouveaux régimes de travail, enregistrée sous le numéro /CO/112.

Art. 3. – Procédure d'introduction

- L'employeur déclare que l'entreprise *A / *N'A PAS (**veuillez biffer la mention inutile*) procédé au moins une semaine avant l'introduction de l'acte d'adhésion à l'information écrite auprès de la délégation syndicale, ou, à défaut, de tout travailleur individuel concernant le type de régime de travail et les facteurs justifiant son introduction, comme stipulé dans la convention collective de travail du 28 août 2019 relative aux nouveaux régimes de travail, enregistrée sous le numéro /CO/112, et qu'il respecte les conditions mentionnées ci-dessous :
 - o une période de pointe de maximum six semaines aux mois d'octobre, novembre et décembre ;
 - o les heures ouvrées pendant la période de pointe sont récupérées avant le 30 septembre de l'année civile suivante ;
 - o en période de pointe il peut être travaillé au maximum 10 heures par jour et 50 heures par semaine ;
 - o l'application du nouveau régime de travail ne peut pas avoir pour effet que la durée de travail hebdomadaire moyenne pendant la période de référence excède les 38 heures ou la limite inférieure fixée au niveau de l'entreprise ;
 - o un repos compensatoire complémentaire payé est accordé, où une prestation d'une heure au-delà de 38 heures et jusqu'à 44 heures incluses par semaine donne droit à une heure et demie de repos compensatoire et une prestation d'une heure au-delà de 44 heures jusqu'à 50 heures incluses donne droit à deux heures de repos compensatoire ;
 - o le repos compensatoire est pris au moment choisi par l'ouvrier, dans la mesure où l'organisation du travail le permet.

- L'employeur déclare que l'entreprise a pris les accords contraignants suivants en matière d'ergonomie avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers*

*

.....

.....

.....

.....

.....(*veuillez préciser)

- Le présent acte d'adhésion est déposé au greffe de la direction générale des Relations collectives de travail du SPF Travail, Emploi 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 2 novembre 1969) et une copie est envoyée au président de la commission paritaire.

Art. 4. – Modalités d'application

- L'insertion d'ouvriers dans le nouveau régime de travail est basée sur le volontariat.
- Les ouvriers impliqués dans l'introduction du nouveau régime de travail sont les ouvriers sous contrat de travail à durée indéterminée.
- Toutes les nouvelles grilles horaires possibles, la durée de travail, les pauses et les intervalles de repos, les modalités de paiement du salaire (salaire au moment où les nouveaux horaires de travail s'appliquent et salaire au moment du rattrapage) sont joints à cette acte d'adhésion. Après l'approbation de la commission paritaire, ils sont repris dans le règlement de travail publié conformément à la loi du 8 avril 1965 instaurant les régimes de travail.
- Le nouveau régime de travail est affiché préalablement à sa mise en application et communiqué par écrit aux ouvriers au moins sept jours calendaires avant sa mise en application.

- L'entreprise dispose d'un système d'enregistrement du temps de travail en période de pointe, à savoir :*

*
.....
.....
.....
.....(*veuillez préciser).

- Un état de leurs prestations relatif à la durée de travail quotidienne et hebdomadaire qu'ils sont censés effectuer dans le cadre des nouveaux régimes de travail sera joint à la fiche de salaire des ouvriers.

Art. 5. – Effet favorable sur l'emploi

Veuillez indiquer et/ou préciser quel effet favorable l'introduction des nouveaux régimes de travail aura sur l'emploi :

- une hausse du nombre d'ouvriers occupés ;
- une réduction du nombre de jours de chômage temporaire ;
- une réduction du nombre de licenciements prévu dans le cadre de la procédure de licenciement collectif ;
- autre : *

*
.....
.....
.....(*veuillez préciser).

Art. 6. – Durée de l'acte d'adhésion

- Le présent acte d'adhésion entre en vigueur à la date de la communication par le président de son adoption par la commission paritaire et vient à échéance le *(*le 30 septembre 2023)

Fait à le

Pour l'employeur *

*(*signature)

*(*nom, prénom)

CCT : 26.06.19

AR : 24.11.19

MB : 13.12.19

Numéro d'enregistrement : 153.122/CO/112

Date d'enregistrement : 30.07.19

Publication de l'enregistrement au MB : 09.08.19

1. Contenu :

Heures supplémentaires

- À certaines conditions, le nombre d'heures supplémentaires sur base volontaire peut être porté de 120 à maximum 150 heures par année calendrier au niveau d'une entreprise.
- L'entreprise qui souhaite faire usage de cette possibilité d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires sur base volontaire, est tenue de conclure une convention collective de travail à ce sujet avant le 30 juin 2020.
- Le nombre d'heures supplémentaires sur base volontaire peut être relevé pour une période se terminant le 30 juin 2021 au plus tard.

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021

244. Heures supplémentaires

Convention collective de travail du 26 juin 2019

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En exécution de l'article 22 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I^{er}. – Dispositions générales

Art. 1^{er}.

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

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

CHAPITRE II. – Portée et sphère d'application de la convention

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 25bis, § 1^{er} et 26bis, § 1bis, dernier alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (MB, 30 mars 1971), modifiée par l'article 4 et 5 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB, 15 mars 2017) et conformément à la convention collective de travail n° 129 du 23 avril 2019 sur les heures supplémentaires volontaires (MB, 8 mai 2019).

CHAPITRE III. – Modalités d'application

Art. 3.

Au niveau de l'entreprise le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 heures à maximum 150 heures par année calendrier sous les conditions prévues dans les articles 4 et 7.

Art. 4.

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet avant le 30 juin 2020.

La convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire.

Le nombre d'heures supplémentaires peut être augmenté pour une période allant jusqu'au 30 juin 2021 au maximum.

Art. 5.

Sous les conditions prévues aux articles 6 et 7 et dans la mesure où une convention collective de travail au niveau de l'entreprise est conclue avant le 30 juin 2020 avec tous les syndicats représentés dans une délégation syndicale ou, à défaut, tous les syndicats représentés en commission paritaire, le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne peut être porté de 25 heures à maximum 60 heures pour une période courant jusqu'au 30 juin 2021 maximum.

Art. 6.

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet avant le 30 juin 2020.

La convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire.

Le nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne peut être augmenté pour une période allant jusqu'au 30 juin 2021 au maximum.

Art. 7.

La convention collective de travail conclue en application de l'article 4 et 6 sera déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la commission paritaire.

Art. 8.

L'application des articles 3 et 5 au niveau de l'entreprise fera l'objet d'une évaluation au niveau sectoriel avant le 30 novembre 2020.

Art. 9.

Cette convention ne porte pas atteinte aux dispositions légales et notamment à l'article 25bis, § 2, de la loi sur le travail.

CHAPITRE III. – Validité

Art.10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

CCT : 05.10.98

AR : 24.04.02

MB : 20.11.02

Numéro d'enregistrement : 49.660/CO/112

Date d'enregistrement : 24.11.98

Publication de l'enregistrement au MB : 03.02.99

1. Contenu :

Encadrement sectoriel des régimes de prestations de nuit

- Mesures d'encadrement :
 - o respect du principe de volontariat
 - o uniquement pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée
 - o droit de retour pour les travailleuses enceintes et pour tous les travailleurs pour des raisons médicales, familiales et sociales graves
 - o égalité hommes/femmes

- Procédure lors de l'instauration de nouveaux régimes avec prestations de nuit :
 - o information préalable et motivation par l'employeur
 - o entreprises avec délégation syndicale : nécessite d'une CCT au niveau
 - o de l'entreprise (signée par toutes les organisations syndicales)
 - o entreprises sans délégation syndicale : la CP doit approuver le résultat des pourparlers avec les travailleurs

2. Durée :

A partir du 5 octobre 1998 et pour une durée indéterminée

247. Travail de nuit

Convention collective de travail du 5 octobre 1998

L'ENCADREMENT SECTORIEL DES REGIMES DE TRAVAIL DE NUIT

CHAPITRE I^{er}. – Dispositions générales

Art. 1^{er}. – Champ d'application

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

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par ouvriers les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2. – Objet

- a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 17 février 1997 et de l'arrêté royal du 16 avril 1998 en exécution de la loi précitée et de la convention collective de travail n° 46 relative aux mesures d'accompagnement pour le travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail avec prestations de nuit et la convention collective de travail n° 49 sur la garantie d'une indemnité financière spéciale au profit des travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes avec prestations de nuit ou d'autres formes de prestations de nuit. Les parties se basent sur la CCT n° 42 sur l'instauration de nouveaux régimes de travail dans des entreprises et obtiennent ainsi une dérogation à l'interdiction d'effectuer du travail de nuit, comme stipulée à l'article 35 de la Loi du travail du 16 mars 1997, en tout cas pour ce qui est des régimes de prestations de nuit, instaurés après le 8 avril 1998.
- b) La présente convention collective de travail régit les mesures d'encadrement qui sont d'application :

- lors de l'ouverture des régimes de prestations de nuit, valables pour le personnel ouvrier masculin avant le 8 avril 1998, au personnel ouvrier féminin.
- lors de l'instauration de régimes avec des prestations de nuit après le 8 avril 1998, aussi bien pour le personnel ouvrier masculin que féminin.

La présente convention collective règle également la procédure à suivre en d'instauration de régimes de prestations de nuit.

- c) Par prestations de nuit, il est entendu les prestations qui sont normalement effectuées entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion :
- des prestations exclusivement effectuées entre 6 heures et 24 heures ;
 - des prestations qui commencent normalement à partir de 5 heures du matin.

Art. 3. – Impact positif sur l'emploi

L'instauration de régimes de travail avec prestations de nuit doit avoir un impact positif sur l'emploi. Cet impact positif peut notamment résulter d'une augmentation du nombre d'ouvriers occupés, de la réduction du nombre de jours de chômage temporaire ou d'une diminution du nombre de licenciements prévus dans le cadre de la procédure définie pour le licenciement collectif.

CHAPITRE II. – Mesures d'encadrement

Art. 4. – Volontariat

Tant au moment de l'embauche que lors du passage à un régime de travail avec prestations de nuit, le principe du volontariat reste valable pour les ouvriers.

Conformément aux dispositions reprises à l'article. 2 – Objet, les membres du personnel ouvrier ont droit à une période d'essai de trois mois pendant laquelle ils peuvent mettre fin à leur emploi avec prestations de nuit moyennant un préavis de sept jours.

Lors d'un passage vers un régime de travail avec prestations de nuit, il y a le droit de retourner au poste de travail initial.

Art. 5. – Formes de contrats

Les ouvriers, concernés par l'introduction de régimes de travail avec prestations de nuit, doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 6. – Des ouvrières enceintes

L'ouvrière enceinte occupée dans un régime de travail avec prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagnée d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec au minimum maintien du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusqu'à trois mois après le repos d'accouchement.

Art. 7. – Droit de retour

Les ouvriers, occupés dans des régimes de travail avec prestations de nuit ont le droit de retourner temporairement ou définitivement à un régime de travail sans prestations de nuit et ce pour des raisons médicales, familiales ou sociales sérieuses.

Au niveau de l'entreprise doit être établie une convention, précisant la notion "raisons médicales, familiales ou sociales sérieuses".

Art. 8. – Egalité de traitement

- a) Le principe d'égalité des salaires et de classification des fonctions pour le personnel ouvrier masculin et féminin s'applique aux régimes de travail avec prestations de nuit.

- b) Les ouvriers, occupés dans des régimes avec prestations de nuit peuvent à leur demande avoir la priorité pour un emploi vacant avec prestations de jour, pour autant qu'ils répondent aux qualifications requises.
- c) L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité de la personne de confiance en matière de "harcèlement sexuel".

CHAPITRE III. – Procédure lors de l'instauration de nouveaux régimes de travail avec prestations de nuit

Art. 9. – Information et motivation préalables

Lorsque l'employeur a l'intention d'introduire le travail de nuit, il doit préalablement informer les ouvriers par écrit sur le type de régime de travail qu'il entend introduire et les facteurs qui justifient cette introduction. Les mesures d'encadrement concrètes prévues au Chapitre II de la présente convention collective de travail ainsi que les horaires sont examinés avec les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers individuels.

Art. 10. – Procédure dans les entreprises avec délégation syndicale

Si l'entreprise a une délégation syndicale, un régime de travail avec prestations de nuit peut uniquement être instauré moyennant la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations syndicales, représentées au niveau de la délégation syndicale dans le sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 11. – Procédure dans les entreprises sans délégation syndicale

- a) La Commission paritaire des entreprises de garage vérifie si les conditions de la présente convention sont bien rencontrées.

- b) Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale, les résultats des discussions avec les ouvriers doivent, comme prévu à l'article 9, être soumis à l'approbation de la Commission paritaire des entreprises de garage (CP 112). Lors d'un avis unanime de la commission paritaire concernée, le régime sera automatiquement inscrit dans le règlement de travail.
- c) Le Président de la Commission paritaire des entreprises de garage en informe l'entreprise.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 12. – Evaluation annuelle

Les parties signataires évalueront chaque année, et pour la première fois un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, l'application de cette convention au niveau de la commission paritaire.

Art. 13. – Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 5 octobre 1998 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT : 12.09.19

AR : 04.02.20

MB : 26.02.20

Numéro d'enregistrement : 154.793/CO/112

Date d'enregistrement : 25.10.19

Publication de l'enregistrement au MB : 04.11.19

1. Contenu :

Organisation du travail

- La période de référence est portée à six mois.
- Possibilité pour l'ouvrier de récupérer ou de se voir payer les 91 premières heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou de travaux suite à une nécessité imprévue.
- L'instauration d'une tranche supérieure aux 91 heures supplémentaires est uniquement possible moyennant une CCT d'entreprise :
 - le nombre total d'heures supplémentaires à récupérer ou à payer : maximum 130 heures
 - dispositions quant à la récupération ou le paiement de cette tranche
 - information sur le nombre d'heures supplémentaires prestées au total et sur l'utilisation de contrats temporaires (contrats intérimaires, contrats à durée déterminée et sous-traitance) à la délégation syndicale ou aux secrétaires syndicaux concernés

2. Remplacement de CCT :

CCT 09.10.15 - AR 29.06.16 - MB 02.08.16 - Numéro d'enregistrement 130.660/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021

249. Organisation du travail

Convention collective de travail du 12 septembre 2019

ORGANISATION DU TRAVAIL

En exécution de l'article 20 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

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

CHAPITRE II. – Modalités d'application

Art. 2.

En application de l'article 26 bis § 1 et § 1 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de référence est fixée à six mois.

Art. 3.

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement des premières 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 § 1,3^o de la Loi sur le travail du 16 mars 1971).

Art. 4.

La possibilité d'instaurer, dans le cadre légal, une tranche supérieure aux 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire du travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 § 1,3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971), est uniquement possible par convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise. Cette convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, permet d'étendre le nombre d'heures supplémentaires à récupérer ou à payer jusqu'à maximum 130 heures.

Art. 5.

Cette convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, doit déterminer si (et comment) cette tranche complémentaire sera récupérée ou payée.

Cette convention collective de travail est seulement valable si elle comporte des dispositions sur l'obligation et le mode d'information sur le nombre total d'heures supplémentaires prestées (le nombre total d'heures supplémentaires payées et récupérées) et sur l'utilisation de contrats temporaires (contrats intérimaires, contrats à durée déterminée et sous-traitance) à la délégation syndicale ou, à défaut, aux secrétaires syndicaux concernés.

Art. 6.

Conformément à l'article 25 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (surcroît extraordinaire du travail) et de l'article 26 § 1,3° de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (travaux suite à une nécessité imprévue) des heures supplémentaires dans ce cadre peuvent seulement être prestées moyennant accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise lorsqu'il y a une.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

300 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

- 310. PETIT CHOMAGE**
- 320. DELAIS DE PREAVIS**
- 330. CONGE POUR RAISONS IMPERIEUSES**
- 342. DROIT AU CREDIT-TEMPS ET A
UNE DIMINUTION DE CARRIERE**
- 362. OBLIGATION D'INFORMATION**
- 370. FERMETURE D'ENTREPRISES**

CCT : 12.09.19

AR : 17.09.20

MB : 22.10.20

Numéro d'enregistrement : 154.794/CO/112

Date d'enregistrement : 25.10.19

Publication de l'enregistrement au MB : 04.11.19

1. Contenu :

Petit chômage

- Maintien du salaire normal pour les journées d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou pour remplir ses obligations civiques ou des missions civiles
 - o mariage
 - o ordination ou entrée au couvent
 - o naissance - adoption
 - o décès
 - o communion solennelle ou fête de la jeunesse laïque
 - o participation à un conseil de famille
 - o participation à un jury
 - o assesseur lors d'élections

- Congé de paternité – congé d'adoption

2. Remplacement de CCT :

CCT 09.10.15 - AR 15.07.16 - MB 22.09.16 - Numéro d'enregistrement 131.191/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée

310. Petit chômage

Convention collective de travail du 12 septembre 2019

PETIT CHOMAGE

En exécution de l'article 15 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

1. l'arrêté royal relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles du 28 août 1963 (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure ;

2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975) ;
3. la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relative au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants ;
4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;
5. la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001) ;
6. la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
7. l'article 133 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur belge du 29 décembre 2008 4^{ème} éd.) ;
8. la loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (Moniteur Belge du 10 mai 2011).

CHAPITRE III. – Motif et durée de l'absence

Art. 3.

A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérés ci-après, les ouvriers visés à l'article 1^{er} ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale pour une durée fixée comme suit :

1. Mariage de l'ouvrier ainsi que lors de la signature et du dépôt officiel d'un contrat de vie commune : trois jours, à choisir par l'ouvrier dans la semaine où l'évènement se produit ou dans la semaine qui suit.
2. Le jour du mariage, pour le mariage :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
 - d'un frère ou d'une sœur,
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur,
 - du père ou de la mère,
 - d'un grand-père ou d'une grand-mère,
 - du beau-père ou de la belle-mère,
 - du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père,
 - d'un petit-enfant de l'ouvrier,
 - du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
 - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.
3. Le jour de la cérémonie pour l'ordination ou entrée au couvent :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
 - d'un petit-enfant,
 - d'un frère ou d'une sœur,
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier,
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
 - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

4. Naissance d'un enfant dont la filiation avec l'ouvrier est établie : trois jours à choisir par l'ouvrier dans les quatre mois à partir du jour de l'accouchement.

Le même droit revient, sous les conditions et modalités fixées à l'art. 30 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'ouvrier dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance :

- a) est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
 - b) cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
 - c) depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.
5. En cas de décès de l'époux ou de l'épouse, d'un enfant de l'ouvrier ou de son épouse ou époux, d'un enfant dont l'ouvrier assume l'éducation, du père, de la mère, du beau-père, père adoptif, belle-mère ou mère adoptive de l'ouvrier habitant chez l'ouvrier : 5 jours de petit chômage à choisir pendant la période qui commence le jour précédant le décès et qui se termine 30 jours après le jour du décès.
 6. En cas de décès de l'époux ou de l'épouse, d'un enfant de l'ouvrier ou de son épouse ou époux, d'un enfant dont l'ouvrier assume l'éducation, du père, de la mère, du beau-père, père adoptif, belle-mère ou mère adoptive de l'ouvrier n'habitant pas chez l'ouvrier : quatre jours à choisir pendant la période qui commence le jour précédant le décès et qui se termine 30 jours après le jour du décès.

7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : deux jours à choisir pendant la période qui commence le jour précédant le décès et qui se termine 30 jours après le jour du décès.
8. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.
9. Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.
10. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier : un jour à choisir par l'ouvrier.
11. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la «jeunesse laïque», là où elle est organisée : un jour à choisir par l'ouvrier.
12. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
13. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
14. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire.
16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
18. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption : trois jours à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.
19. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant sur le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

Art. 4.

- §1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.2., article 3.3. et article 3.5.
- §2. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père de l'arrière-grand-père, la grand-mère, et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère et l'arrière-grand-mère de l'ouvrier pour l'application de l'article 3.6. et l'article 3.7.

Art. 5.

Pour l'application des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective de travail, la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint ou à la conjointe.

Art. 6.

Pour l'application de l'article 3 de la présente convention collective de travail, seules les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler pour les motifs prévus au même article 3, sont considérées comme jours d'absence.

Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 7.

Pour l'application de l'article 3.4, les ouvriers ont droit, conformément à l'art. 30 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de s'absenter du travail pendant dix jours.

Pendant les trois premiers jours d'absence, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale.

Ces trois premiers jours d'absence peuvent également être pris sous la forme de demi-journées.

Pendant les sept jours suivants, l'ouvrier bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Art. 8.

§1. Pour l'application de l'article 3.17, conformément à la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) et en exécution de cette dernière, l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail :

- si l'enfant n'a pas trois ans au début du congé : six semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme faisant partie de sa famille.
- si l'enfant a trois ans ou plus au début du congé : quatre semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

§2. Les périodes d'absence telles que définies au § 1. du présent article seront doublées pour atteindre respectivement 12 ou 8 semaines, si l'enfant est atteint d'une incapacité corporelle ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui donne lieu à l'octroi d'au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations de famille.

§3. Les périodes d'absence telles que définies aux § 1. et § 2. du présent article doivent débuter dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2015, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, enregistrée sous le numéro 131.191/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2016 (MB 22 septembre 2016).

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires.

AR : 02.12.11

MB : 16.12.11

Modifié par

AR : 26.01.12

MB : 13.02.12

Pour les contrats de travail à dater du 1^{er} janvier 2014, il n'y a plus de distinction dans les délais de préavis entre ouvriers et employés. Le délai de préavis est déterminé par le critère d'ancienneté dans l'entreprise au moment où le préavis prend cours (voir publication Garages 2019-2020).

Pour les ouvriers travaillant déjà dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2014, le calcul du préavis se fait en 2 parties qui sont ensuite additionnées.

Partie 1 : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 et compte tenu des dispositions sectorielles applicables à ce moment-là (AR 02.12.11 – MB 16.02.11, modifié par l'AR du 26.01.12 – MB 13.02.12).

Régime général

Ancienneté	Employeur	Travailleur
- 5 ans	40 jours	14 jours
5 - 9 ans	48 jours	14 jours
10 - 14 ans	77 jours	21 jours
15 - 19 ans	112 jours	21 jours
20 - 24 ans	147 jours	28 jours
+ 25 ans	154 jours	28 jours

j= jours calendriers

Délais de préavis raccourcis en cas de RCC (ex-prépension)

Ancienneté	Employeur
- 20 ans	28 jours
+ 20 ans	56 jours

Partie 2 : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 1^{er} janvier 2014 selon les nouveaux délais de préavis valables à dater du 1^{er} janvier 2014.

320. Délais de préavis

Arrêté royal du 2 décembre 2011 comme modifié par l'Arrêté royal du 26 janvier 2012

DELAIS DE PREAVIS

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 2.

Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 3.

§1. En dérogation aux dispositions de l'article 59, second et troisième paragraphe, de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsqu'il est mis un terme au contrat de travail des ouvriers, conclu pour une durée indéterminée, le délai de préavis est fixé à :

- quarante jours lorsque le préavis est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur pour les travailleurs ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quarante-huit jours lorsque le préavis est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur pour les travailleurs ayant entre cinq et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- septante-sept jours lorsque le préavis est donné par l'employeur et vingt et un jours lorsqu'il est donné par le travailleur pour les travailleurs ayant entre dix et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent douze jours lorsque le préavis est donné par l'employeur et vingt et un jours lorsqu'il est donné par le travailleur pour les travailleurs ayant entre quinze et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent quarante-sept jours lorsque le préavis est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsqu'il est donné par le travailleur pour les travailleurs ayant entre vingt et moins de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent cinquante-quatre jours lorsque le préavis est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsqu'il est donné par le travailleur pour les travailleurs ayant vingt-cinq, voire plus d'années d'ancienneté dans l'entreprise.]¹

§2. En cas de licenciement en vue du RCC, ce sont les délais de préavis prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui s'appliquent.

Art. 4.

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 5.

L'arrêté royal du 10 juillet 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage est abrogé.

Art. 6.

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

¹ Article 3 § 1 a été modifié par l'AR du 26.01.12 – MB 13.02.12

Art. 7.

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

CCT : 27.01.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.516/CO/112

Date d'enregistrement : 09.05.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.05.22

1. Contenu :

Congé pour raisons impérieuses

- Le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses (= tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable de l'ouvrier, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention)
- Pour un ouvrier occupé à temps plein, la durée des absences ne peut dépasser 10 jours de travail par année calendrier
- Ces absences ne sont pas rémunérées, à l'exception d'un jour par année calendrier en cas d'incendie au domicile ou de catastrophe naturelle
- Le congé pour raisons impérieuses n'est pas considéré comme du temps de travail, mais comme une absence justifiée

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 30 juin 2023

330. Congé pour raisons impérieuses

Convention collective de travail du 27 janvier 2022

CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

Préambule

La présente convention collective de travail a été conclue en exécution de l'article 18 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021 et de la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers de sexe masculin et féminin.

CHAPITRE II. – Raisons impérieuses

Art. 2.

§ 1. L'ouvrier a le droit de s'absenter du travail pour raisons impérieuses.

§ 2. Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable de l'ouvrier, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

§ 3. Sont considérés, en particulier, comme impérieuses au sens et dans les conditions de la convention collective de travail n° 45 :

a) la maladie, l'accident ou l'hospitalisation :

- d'une personne habitant avec l'ouvrier sous le même toit telle que :
 - le conjoint ou la personne qui cohabite avec lui ;
 - l'ascendant, le descendant, l'enfant adoptif ou le pupille, la tante ou l'oncle du ouvrier, de son conjoint ou de la personne qui cohabite avec lui.
- d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec l'ouvrier sous le même toit comme les parents, les beaux-parents, les enfants ou les beaux-enfants du ouvrier.

b) les dommages matériels graves aux biens de l'ouvrier, tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle ;

c) l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque l'ouvrier est partie au procès.

§ 4. Il est loisible à l'employeur et à l'ouvrier de déterminer d'un commun accord d'autres événements qui doivent être considérés comme raisons impérieuses.

CHAPITRE III. – Rémunération

Art. 3.

§ 1. Les absences prévues à l'article 2 ne sont pas rémunérées sauf disposition conventionnelle contraire.

§ 2. Un jour par année calendrier est rémunéré pour les absences prévues à l'article 2, § 3 b) en raison de l'incendie du domicile ou d'une catastrophe naturelle.

CHAPITRE IV. – Durée du congé pour raisons impérieuses

Art. 4.

L'ouvrier est autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face aux problèmes résultant des événements visés à l'article 2.

Art. 5.

§ 1. La durée des absences ne peut dépasser 10 jours de travail par année calendrier.

§ 2. Pour l'ouvrier occupé à temps partiel, la durée du congé pour raisons impérieuses fixée au § 1^{er} est réduite proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

§ 3. La façon dont le congé est pris est convenue d'un commun accord entre l'ouvrier et l'employeur. Si cela s'avère impossible, il est tenu d'avertir l'employeur dans les plus brefs délais.

CHAPITRE V. – Modalités

Art. 6.

L'ouvrier qui s'absente pour une raison impérieuse est tenu d'avertir préalablement l'employeur.

Art. 7.

L'ouvrier doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. À la demande de l'employeur, l'ouvrier doit prouver la raison impérieuse par des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.

CHAPITRE VI. – Dispositions particulières

Art. 8.

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice aux règles qui régissent les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au paiement d'un salaire garanti, tel qu'il est dû en vertu de dispositions légales ou conventionnelles.

Les dispositions de la présente convention collective de travail sont également sans préjudice aux dispositions plus favorables prévues au niveau de l'entreprise.

Art. 9.

Les jours de congé accordés en vertu de la présente convention ne sont pas considérés comme du temps de travail ; ils sont considérés comme une absence justifiée pour l'octroi d'avantages concédés pro rata temporis par une convention collective conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

L'ouvrier ne peut être contraint de prester à un autre moment les heures au cours desquelles il s'est absenté pour motif impérieux ; cet aménagement des prestations peut par contre être convenu d'un commun accord entre l'ouvrier et l'employeur.

CHAPITRE VII. – Dispositions finales

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

CCT : 02.12.21

AR : 26.06.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 169.948/CO/112

Date d'enregistrement : 07.02.22

Publication de l'enregistrement au MB : 28.02.22

1. Contenu :

Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière

Droit au crédit-temps, à une diminution de carrière et à un emploi de fin de carrière

- Droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif (24 mois)
- Le droit peut être élargi au niveau de l'entreprise, à 51 mois pour motif soins et à 36 mois pour motif formation (moyennant la conclusion d'une CCT)
- Droit à une diminution de carrière de 1/5 pour les ouvriers qui travaillent en équipes ou en continu (les modalités doivent être fixées par le biais d'une CCT d'entreprise)
- Emploi de fin de carrière
 - o à partir de 50 ans : diminution des prestations de 1/5 pour les ouvriers qui peuvent justifier d'au moins 28 ans de carrière et d'au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
 - o pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023 : droit à une allocation à partir de 55 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de travail de 1/5 ou à un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd
- Le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière est d'application dans les entreprises à partir de 11 travailleurs
- Seuil sectoriel de 5 % des travailleurs (règles de priorité)
- Les travailleurs > 55 ans qui ont recours au droit à une diminution de carrière de 1/5 ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul du seuil de 5 %
- Les congés thématiques sont maintenus et ne sont pas pris en considération pour les 5 %
- Passage à un régime de chômage avec complément d'entreprise à temps plein :
 - o l'indemnité complémentaire est calculée sur base du salaire et du régime de travail dont l'ouvrier bénéficiait avant la réduction de ses prestations
- Maintien de l'ancienneté et de la classe de fonction en cas de diminution de carrière

2. Remplacement de CCT :

CCT 12.09.19 – AR 17.09.20 – MB 22.10.20 – Numéro d'enregistrement
154.799/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2021 et pour une durée indéterminée, à l'exception de :

- l'article 5 § 2 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022
- l'article 5 § 3 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023

342. Droit au crédit-temps et a une diminution de carrière

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

DROIT AU CREDIT-TEMPS, A LA DIMINUTION DE CARRIERE ET AUX EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

En exécution de l'article 21 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. – Dispositions générales

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution :

- des dispositions de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, et modifiée par les conventions collectives de travail nr. 103 bis du 27 avril 2015 et nr. 103 ter du 20 décembre 2016, nr. 103/4 du 29 janvier 2018 et nr. 103/5 du 7 octobre 2020 ;

- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (MB 15 septembre 2001) ;
- de la Convention collective de travail nr. 156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour la période du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration ;
- de la Convention collective de travail nr. 157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour la période du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

CHAPITRE III. – Droit au crédit-temps avec motif

Art. 3.

- § 1. Conformément aux dispositions de l'article 4, § 4 de la convention collective de travail nr. 103, la durée du droit au crédit temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi – temps est portée à 24 mois.
- § 2. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif soins peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.
- § 3. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif formation peut être porté jusqu'à 36 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, § 2 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.

CHAPITRE IV. – Droit à une diminution de carrière de 1/5^e

Art. 4.

- § 1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5^e.
- § 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5^e sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes :
- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie ;
 - la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.
- § 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. – Emploi de fin de carrière

Art. 5.

- § 1. A partir du 1^{er} mars 2014, les ouvriers âgés de 50 ans au moins peuvent diminuer leurs prestations d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils aient :
- une carrière professionnelle de minimum 28 ans ;
 - minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- § 2. En exécution de la convention collective de travail nr. 156 du Conseil national du travail du 15 juli 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5^{ème} 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 1^e janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

- § 3. En exécution de la convention collective de travail nr. 157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5^{ème} 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 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.
- § 4. Les autres modalités pour l'exercice des droits prévues dans les § 1, § 2 et § 3 peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI. – Dispositions transitoires

Art. 6.

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps tels que définis par la convention collective de travail nr. 77 bis, continue de s'appliquer conformément aux conditions fixées dans les dispositions transitoires prévues à l'article 22 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière.

CHAPITRE VII. – Règles d'organisation

Art. 7.

- § 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail nr. 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.
- § 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu au chapitre IV, section 4 de la convention collective de travail nr.103.
- § 3. Les ouvriers âgés de 55 ans ou plus qui utilisent leur droit à la diminution de carrière de 1/5^e, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que, conformément à l'article 16, § 1, § 3 et § 4 de la convention collective de travail nr. 103, le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 55 ans ou plus utilisant leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière.

- § 4. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.
- § 5. Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5^e temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

CHAPITRE VIII. – Formes spécifiques d'interruption de carrière

Art. 8.

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir :

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (MB 8 septembre 1998), modifié par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (MB 22 octobre 2012) ;
- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005 ;
- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (MB 5 mai 1995).

instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

CHAPITRE IX. – Passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise

Art. 9.

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

CHAPITRE X. – Maintien de l'ancienneté

Art. 10.

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

CHAPITRE XI. – Dispositions finales

Art. 11.

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-dessus, la présente convention collective de travail remplace 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).

Art. 12.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de

- l'article 5 § 2 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 31 décembre 2022 ;
- l'article 5 § 3 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et expirera le 30 juin 2023.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1^{er} juillet 2023.

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 2
DECEMBRE 2021 RELATIVE AU DROIT AU CREDIT-TEMPS, A LA
DIMINUTION DE CARRIÈRE ET AUX EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE**

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.

CCT : 12.09.19

AR: 09.04.20

MB : 25.05.20

Numéro d'enregistrement : 154.797/CO/112

Date d'enregistrement : 25.10.19

Publication de l'enregistrement au MB le : 04.11.19

1. Contenu :

Obligation d'information contrats à durée déterminée, contrats intérimaires, sous-traitance et groupements d'entreprises.

- L'employeur doit informer au préalable le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou les organisations représentatives de travailleurs.
- Modalités relatives aux conditions de salaire et de travail.
- Prise en compte de l'ancienneté déjà acquise, en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée + pas de nouvelle période d'essai.
- Travail intérimaire :
 - o les entreprises ne peuvent faire appel aux contrats d'un jour, dans le cadre du travail intérimaire, que si elles savent au préalable que la mission sera de moins de 5 jours ;
 - o les contrats intérimaires conclus en raison d'une augmentation temporaire du volume de travail sont obligatoirement transposés en contrats à durée indéterminée après une période de 6 mois.

2. Remplacement de CCT :

CCT 16.06.11 – Numéro d'enregistrement 104.817/CO/112 -
AR 04.10.11 - MB 09.11.11

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée

362. Obligation d'information

Convention collective de travail du 12 septembre 2019

OBLIGATION D'INFORMATION CONTRATS A DUREE DETERMINEE OU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DEFINI, TRAVAIL INTERIMAIRE ET SOUS-TRAITANCE

En exécution de l'article 28 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

CHAPITRE II. – Description de la notion

Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par :

- Contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini : les contrats de travail prévus aux articles 9, 10, 11 et 11bis de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

- Travail intérimaire : travail effectué par un travailleur intérimaire comme défini et réglementé dans la Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire (Moniteur belge du 20 août 1987) et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur et toutes les conventions collectives de travail en exécution de cette loi.
- Sous-traitance : travail exécuté uniquement en vertu d'un contrat entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, par lequel il n'existe pas de lien d'autorité entre le donneur d'ordre et le personnel du sous-traitant au sens de l'article 17, 2°, de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE III. – Obligation d'information

Art. 3.

Sauf dispositions légales ou conventionnelles qui imposent d'autres obligations (par exemple une autorisation préalable), les entreprises embauchant des ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, faisant appel à des intérimaires ou à la sous-traitance, ou qui créent un groupement d'entreprises ou qui y adhèrent, doivent en informer au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les organisations de travailleurs représentatives.

En cas de création ou d'adhésion à un groupement d'entreprises, une copie de cette information sera transmise au Président de la Commission paritaire.

CHAPITRE IV. – Modalités

Art. 4.

§ 1. En cas d'occupation d'ouvriers sous un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, les entreprises doivent appliquer intégralement les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.

- §2. En cas de travail intérimaire, les salaires applicables dans l'entreprise à la fonction ou au travail pour lequel l'intérimaire a été engagé doivent être appliqués et ce, sans préjudice des dispositions conventionnelles et légales relatives aux contrats visés.
- §3. En cas de sous-traitance, l'obligation d'information susmentionnée a trait à : l'identité du sous-traitant, la (sous-)commission paritaire à laquelle l'activité du sous-traitant ressortit, la nature de la mission, la période de sous-traitance prévue, le nombre d'ouvriers du sous-traitant auxquels il a été fait appel.
- §4. Afin de contrôler le caractère qualitatif du travail dans le secteur, ainsi que pour la garantie d'un accueil adéquat dans l'entreprise et la prévention des accidents du travail, les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission qu'il s'agira d'une mission d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs.

CHAPITRE V. – Passage en contrat à durée indéterminée

Art. 5.

- §1. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée à travers ces contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.
- §2. Lorsqu'un ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée dans le prolongement d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée, contrats pour un travail déterminé ou contrats intérimaires, une période d'essai ne peut être prévue.

§3. Afin d'éviter le recours inapproprié au de travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires consécutive à une augmentation temporaire du volume de travail seront convertis en contrats à durée indéterminée après une période de six mois. Cette période de six mois peut être allongée, moyennant un double accord au sein de l'entreprise, avec les organisations des travailleurs concernées, et au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CHAPITRE VI. – Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à l'obligation d'information contrats à durée indéterminée, travail intérimaire et sous-traitance, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, enregistrée le 18 juillet 2011 sous le numéro 104.817/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 octobre 2011 et publiée au Moniteur Belge du 9 novembre 2011.

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1^{er} juillet 2021.

CCT : 25.11.66

AR : 07.02.67

MB : 03.03.67

1. Contenu :

Information préalable et placement en cas de fermeture d'entreprise

2. Durée :

A partir du 3 mars 1967 et pour une durée indéterminée

370. Fermeture d'entreprises

Convention collective de travail du 25 novembre 1966

FERMETURE D'ENTREPRISES

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises visées à l'article premier de la loi du 28 juin 1966, relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise et ressortissant à la Commission paritaire nationale des entreprises de garage.

CHAPITRE II. – Information préalable

A. Information préalable à la décision de fermeture éventuelle

Art. 2.

Lorsque l'éventualité de la fermeture d'une entreprise ou d'une division de celle-ci est envisagée, l'employeur en prévient aussitôt que possible le Président de la Commission paritaire nationale, qui lui-même en informe les délégués responsables des organisations professionnelles représentées à la Commission paritaire nationale. Cette information garde un caractère confidentiel jusqu'au moment où la décision formelle de fermeture intervient.

B. Information en cas de fermeture

Art. 3.

En cas de fermeture de son entreprise ou d'une division de celle-ci au sens de l'article 2 de la loi du 28 juin 1966 précitée, l'employeur doit en informer endéans

les vingt-quatre heures le conseil d'entreprise ou, à son défaut, la délégation syndicale et, en l'absence de délégation syndicale, le personnel intéressé.

L'employeur informe simultanément le Président de la Commission paritaire nationale qui communique cette information :

- a) au Ministre de l'Emploi et du Travail ;
- b) au Ministre de la Prévoyance Sociale ;
- c) au Ministre ayant les affaires économiques dans ses attributions ;
- d) aux organisations professionnelles représentées à la Commission paritaire nationale.

CHAPITRE III. – Modalités de licenciement et de placement des ouvriers

Art. 4.

Sans préjudice des dispositions de la loi du 20 septembre 1948, portant sur l'organisation de l'économie, les modalités suivant lesquelles les ouvriers sont licenciés sont déterminées par la Commission paritaire nationale des entreprises de garage.

Art. 5.

La Commission paritaire nationale recherche et fixe dans chaque cas les modalités de placement des ouvriers avec le concours notamment des services compétents de l'Office national de l'emploi et en organisant une publicité adéquate par le canal des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission.

Art. 6.

Les éventuels cas particuliers qui se présentent dans le cadre de l'application de la présente convention collective de travail, sont examinés par le bureau de

conciliation créé au sein de la Commission Paritaire Nationale conformément au règlement d'ordre intérieur, approuvé par arrêté ministériel du 31 août 1960.

CHAPITRE IV. – Date d'application

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa publication dans le Moniteur belge.

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

- 400. FORMATION**
- 417. CV FORMATION**
- 430-a. TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX**
- 430-b. TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX**
- 470. CLAUSE NON-DISCRIMINATION**
- 490. RECLASSEMENT PROFESSIONNEL**

CCT : 27.01.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : /CO/112

Date d'enregistrement :

Publication de l'enregistrement au MB :

1. Contenu :

Formation

- Groupes à risque :
 - confirmation d'une cotisation de 0,15 % (à durée indéterminée)
 - définition des groupes à risque
 - poursuite du développement d'un système de formation en alternance géré paritairement
 - poursuite du développement d'une cellule sectorielle pour l'emploi
 - amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi
- Formation permanente :
 - définition de la formation permanente
 - confirmation d'une cotisation de 0,55 % (à durée indéterminée)
 - mission de base d'EDUCAM et banque de données EDUCAM, qui enregistre toutes les formations suivies par chacun des ouvriers
 - efforts de formation :
 - un droit collectif à la formation de 5 jours par ouvrier sur une période de deux ans, à partir du 1^{er} janvier 2022
 - en plus du droit collectif à la formation, chaque ouvrier a un droit individuel à la formation de 1 jour par année calendrier
 - tant les formations formelles que les formations informelles (sur le lieu de travail) sont prises en compte
 - réalisation d'un trajet de croissance
 - crédit-formation, également pour la formation au tutorat et la formation gratuite dans le cadre du travail faisable et du flux entrant de travailleurs
 - élaboration d'un plan de formation d'entreprise
 - faire agréer Educam en tant que Centre de validation des compétences et cartographie par Educam, à la demande du travailleur, des compétences nécessaires pour le futur
 - les formations doivent impérativement avoir lieu pendant les heures de travail
- Clause d'écolage :
 - 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

2. Remplacement de CCT :

CCT 12.09.19 – AR 01.07.20 – MB 06.08.20 – Numéro d'enregistrement
154.467/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 9bis qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023, et de l'article 14 qui entre en vigueur le 1^{er} septembre 2021 pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2023

400. Formation

Convention collective de travail du 27 janvier 2022

FORMATION

En exécution du chapitre IV de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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 ouvrières.

CHAPITRE II. – Groupes à risques

Art. 2. – Cotisations pour les groupes à risque

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

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

Art. 3. – Définition des groupes à risque

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

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

Art. 3bis.

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

1. les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur ;
2. les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 2^o de l'arrêté royal précité ;

3. les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 3^o de l'arrêté royal précité ;
4. les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 4^o de l'arrêté royal précité ;
5. les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6^o, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36^{quater} du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi signée au sein de la Commission Paritaire des entreprises de garage en date du 9 octobre 2015.

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

Art. 3^{ter}.

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

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

Afin d'encourager l'insertion des jeunes de moins de 26 ans, la cotisation pour ce groupe à risque a été portée à partir du 1^{er} janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

L'emploi-tremplin combine une formation pratique et une expérience professionnelle sur le lieu de travail.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

Les actions complémentaires et de soutien développées dans ce cadre et suite à l'accord national 2015-16 sont suivies par EDUCAM.

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

Art. 3^{quater}. – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche :

- de rédiger le rapport d'évaluation et l'aperçu financier groupes à risque ;
- de présenter des mesures d'accompagnement dans des cas individuels dans le cadre des groupes à risque comme prévu à l'art. 3^{bis} ;
- de faire un rapport aux partenaires sociaux des actions supplémentaires et de soutien dans le cadre des groupes à risque ;
- de promouvoir des formations de parrainage et de tutorat.

CHAPITRE III. – Emploi

Art. 4. – Cellule sectorielle pour l'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-02 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'EDUCAM qui se destine premièrement à faire correspondre l'offre et la demande dans notre secteur (e.a. via une base de données des emplois vacants) et, deuxièmement, le maintien de l'emploi dans le secteur grâce à un accompagnement à la réinsertion des salariés menacés de licenciement.

Dans le cadre de l'accord national 2007-08, la cellule sectorielle pour l'emploi s'est inscrite depuis le 1^{er} juillet 2007 plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte de solidarité entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

La cellule sectorielle d'EDUCAM joue de manière proactive son rôle dans les cellules pour l'emploi en entreprise ou communes, et comme prévu par la réglementation nationale et régionale, afin d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, EDUCAM orientera spécifiquement ses travaux sur les ouvriers menacés de licenciement ou licenciés.

Elle est responsable de l'accompagnement collectif ou individuel en vue de la remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur. L'accompagnement individuel en vue de la remise au travail n'est possible que dans les limites des moyens financiers disponibles et nécessite l'approbation des instances d'EDUCAM.

La cellule sectorielle pour l'emploi prendra en compte la base de données emplois vacants existante (e.a. Mobility Jobs, ...) pour l'adéquation entre l'offre et la demande.

Art. 4*bis*. – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche :

- au sein de ses instances, d'établir un accord-cadre sur l'accompagnement individuel en vue de la remise au travail, tel que prévu à l'article 4, qui sera publié sur le site web d'EDUCAM ;
- l'exécution des mesures d'emploi des accords nationaux 2001-2002 et 2007-2008 ainsi que l'accompagnement en vue de la remise au travail comme prévu à l'article 4.

CHAPITRE IV. – Enseignement

Art. 5. – Adéquation enseignement-marché de l'emploi

Les parties signataires poursuivent une augmentation des entrées dans les formations et institutions d'enseignement qui mènent vers le secteur et l'accroissement de la qualité et du nombre d'arrivants sur le marché de l'emploi, en collaboration avec plusieurs partenaires de formation et d'enseignement. A cet effet les profils de métier élaborés paritairement ainsi que les compétences professionnelles correspondantes constituent les référentiels de base. EDUCAM se charge de la conclusion de conventions de collaboration distinctes avec les réseaux d'enseignement ainsi qu'avec des institutions de formation et d'enseignement individuels.

Les parties signataires feront également la promotion des métiers des secteurs et réaliseront une meilleure perception auprès des élèves, écoles, enseignants, jeunes, apprenants, demandeurs d'emploi, travailleurs, parents, ... des métiers, défis, opportunités et perspectives de carrière qui se présentent dans le secteur. EDUCAM a pour mission de mettre cette promotion en pratique.

Art. 5*bis*. – Formation en alternance

Dans le cadre de la formation des jeunes en scolarité alternée, et des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés, les parties signataires s'engagent dans le développement et le suivi d'un système

de formation en alternance de qualité, géré paritairement. A cette fin, EDUCAM engagera une collaboration appropriée avec les autorités compétentes ainsi que les institutions de formation et d'enseignement concernées.

Art. 5ter. – Parrainage et tutorat

EDUCAM a pour mission spécifique la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes et des ouvriers. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher les jeunes et les ouvriers.

Art. 5quater. – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche de :

- améliorer l'adéquation marché du travail-enseignement en concluant des accords cadre et individuels avec les établissements d'enseignement et de les promouvoir ;
- fixer le contenu et les modalités d'exécution ainsi que le suivi des conventions mentionnées ci-dessus par ses instances ;
- promouvoir les métiers du secteur ;
- conclure des accords de collaboration avec les établissements d'enseignement dans le cadre des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés ;
- promouvoir des programmes de formation prévus à l'article 5ter.

CHAPITRE V. – Droit à la formation permanente

Art. 6. – Définition

On entend par « *formation permanente* » la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Art. 7. – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

Art. 8. – Mission EDUCAM

1. Mission de base

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

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services EDUCAM, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Commission paritaire des entreprises de garage et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'EDUCAM et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général ;
- développer la collaboration entre EDUCAM et le secteur des employés, afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;
- tendre vers une augmentation des plans de formation (voir aussi article 10 de la présente convention collective de travail) ;
- assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises ;
- assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui n'utilisent leur droit à la formation permanente ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.

2. Banque de données EDUCAM

Depuis le 1^{er} janvier 2012, une banque de données a été créée au sein d'EDUCAM afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution ont été déterminées au sein des instances d'EDUCAM.

Art. 8bis. – Efforts de formation

Conformément à l'article 12, 1^o de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017 ainsi que l'accord national 2021-2022 les ouvriers ont un droit collectif à la formation à raison de cinq jours par ouvrier sur une période de deux ans à partir du 1^{er} janvier 2022.

En plus du droit collectif à la formation, tel que mentionné à l'alinéa précédent chaque ouvrier a un droit individuel à la formation d'un jour par année calendrier.

Les employeurs exécuteront cet engagement via une consolidation et un renforcement du temps de formation, tant individuel que collectif, visés dans cet article.

Les formations formelles et informelles prévues à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations informelles sur le lieu de travail, sont prises en compte pour déterminer les efforts de formation.

Les partenaires sociaux élaboreront une trajectoire de croissance appropriée, eu égard à l'objectif interprofessionnel de cinq jours en moyenne prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La réalisation du trajet de croissance se fera comme suit :

- mieux faire connaître l'offre de formation EDUCAM et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs ;
- élargir l'offre de formation EDUCAM ;
- entreprendre des actions via EDUCAM pour augmenter le taux de participation aux formations ;

- encourager les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formation, tant formelles qu'informelles via le CV formation ;
- développer davantage les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs.

Art. 9. – Crédit-formation

Le crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers.

Le crédit-formation s'exprime en heures et est égal à quatre heures par trimestre par ouvrier par entreprise. La base de calcul du crédit-formation est le nombre d'ouvriers connus de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, au 30 juin et les efforts de formation convenus au sein du secteur. Les ouvriers ont au-delà du droit collectif à la formation à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier, un droit individuel à la formation de deux heures par trimestre par ouvrier par année calendrier.

Exemple : une entreprise, pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers, dispose pour une année complète d'un crédit-formation collectif de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures et le crédit-formation individuel de 2 heures x 4 x 10 = 80 heures, soit 8 heures par ouvrier.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, EDUCAM communique le crédit-formation collectif ainsi qu'individuel aux entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif collectif et individuel à réaliser durant l'année calendrier à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les formations agréées par EDUCAM sont prises en compte. EDUCAM gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation pour les entreprises de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 10 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Chaque heure de formation ouvre le droit à un soutien sectoriel pour les formations agréées par EDUCAM et est lié au respect des obligations définies par la présente convention collective de travail.

Art. 9bis. – Crédit-formation pour formation au tutorat et formation gratuite travail faisable et flux entrant de travailleurs

§ 1. Dans le cadre de la formation au tutorat telle que prévue à l'article 4 § 2 de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, le tuteur / parrain a droit à une (demi-)journée de remise à niveau.

Du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023, l'employeur bénéficie pour cette journée de suivi d'une aide sectorielle à la formation de 100 euros pour 8 heures de formation, et de 50 euros pour une formation de 4 heures.

§ 2. 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, comme prévu à l'article 5 de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, à quatre journées de formation pour cet ouvrier et pendant cette période, à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à une journée de formation à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

La formation susmentionnée donne droit à une aide sectorielle à la formation de 100 euros par journée de formation.

§ 3. Le droit au crédit-formation tel que mentionné à l'article 9bis n'est pas déduit du crédit-formation tel que prévu à l'article 9 de la présente CCT.

Art. 10. – Plan de formation

§ 1. Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise et offre une réponse aux besoins de formation chez les ouvriers et l'entreprise. Les entreprises avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborent un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise et les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent élaborer un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise ou peuvent indiquer par fonction leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif.

Afin de garantir une concertation de qualité dans les entreprises concernant le plan de formation d'entreprise, les discussions au niveau de l'entreprise doivent être entamées avant le 15 novembre et le plan de formation d'entreprise avec 15 travailleurs ou plus sera transmis à EDUCAM avant le 15 février de l'année calendrier considérée.

Au niveau de l'entreprise, et en concertation avec l'ouvrier concerné, il faut déterminer quelle formation sera suivie par chaque ouvrier. La détermination du type de formation doit se faire en étroite collaboration entre l'entreprise, le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou avec les ouvriers et EDUCAM et fait partie intégrante du plan de formation d'entreprise.

En vue d'une certification sectorielle de l'ouvrier et de l'agrément sectoriel de la formation, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la réglementation sur le Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec EDUCAM.

§ 2. Chaque entreprise avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou aux ouvriers.

Après réception des plans de formation d'entreprise mentionnée ci-dessus, les interlocuteurs sociaux présents au sein d'EDUCAM disposent d'un délai de 20 jours ouvrables pour marquer leur approbation ou non. Toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent approuver le plan de formation d'entreprise transmis à EDUCAM pour que les crédits-formation soient libérés.

Passé ce délai, et en l'absence de réaction, les crédits-formation pourront être libérés par EDUCAM selon les modalités définies à l'article 9 de la présente convention collective de travail.

Chaque modification au plan de formation d'entreprise approuvé préalablement dans l'entreprise, doit de nouveau être soumise pour accord au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou aux ouvriers.

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera paritairement et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la commission paritaire.

EDUCAM a pour tâche la reconnaissance de formations ainsi que le suivi de la certification pour les travailleurs.

§ 3. Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail relative à la fonction représentative signée au sein de la commission paritaire des entreprises de garage en date du 9 octobre 2015, établir leur plan de formation d'entreprise.

Les entreprises qui ne mettent pas en place un plan de formation d'entreprise peuvent indiquer leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif sectoriel.

Art. 11. – Certificat sectoriel « sécurité » HEV et H2

Pour garantir la sécurité des travailleurs et prévenir les risques, les entreprises s'organisent afin que leurs travailleurs obtiennent ou disposent d'un certificat sectoriel HEV « sécurité » et/ou H2 valide émis par et sur base du cahier des charges établi par EDUCAM. Le niveau de ce certificat obtenu correspond au minimum aux activités du travailleur sur les véhicules hybrides (HEV/PHEV) ou électriques (BEV) ou les véhicules propulsés à l'hydrogène (FCEV/HICEV) au sein de l'entreprise. Ainsi, l'employeur applique la gestion dynamique des risques et respecte les obligations de la loi du 4 août 1996 en matière de bien-être au travail et ses arrêtés d'exécution.

Art. 12. – Mission EDUCAM

EDUCAM a pour tâche :

- l'agrément des formations ;
- la certification des ouvriers ;
- la gestion du crédit formation ;
- l'enregistrement des plans de formation ;
- la rédaction d'un plan de formation supplétif ;
- l'optimisation des instruments existants devant aider les entreprises à élaborer un plan de formation pour maximiser la qualité ainsi que soutenir les initiatives de formation au niveau des entreprises.

Les modalités d'exécution relatives au crédit-formation et du soutien à la formation sont fixées au sein des instances d'EDUCAM et sont publiées sur le site EDUCAM.

L'amélioration de la procédure pour l'agrément des formations, la mise à jour des critères pour la reconnaissance (e.a. la durée minimale de certains cours) ainsi que l'information sur la procédure existante de la certification des ouvriers sont déterminées au sein des instances d'EDUCAM et seront publiés sur le site EDUCAM.

Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM.

Art. 12bis. – 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 acquises (fournisseur EVC). L'objectif 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 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 leur fonction de manière compétente 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.

Art. 13. – Formation pendant les heures de travail

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

CHAPITRE VI. – Clause d'écolage

Art. 14.

En exécution de l'article 22bis, § 1, second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, aux 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.

CHAPITRE VII. – Validité

Art. 15.

La présente convention collective de travail remplace celle du 12 décembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, relative à la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2020 (Moniteur belge du 6 août 2020), enregistrée sous le numéro 154.467/CO/112.

CHAPITRE VIII. – Durée

Art. 16.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 1 qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et qui est conclu pour une durée indéterminée, l'article 9bis qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023 et de l'article 14 qui entre en vigueur le 1^{er} septembre 2021 pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2023 inclus.

Elle pourra être dénoncée par chaque organisation signataire moyennant un préavis de trois mois signifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de ladite commission paritaire.

Ce préavis ne pourra prendre effet qu'à partir du 1^{er} septembre 2023 au plus tôt.

CCT : 11.12.17

AR : 17.08.18

MB : 13.09.18

Numéro d'enregistrement : 144.666/CO/112

Date d'enregistrement : 22.02.18

Publication de l'enregistrement au MB : 05.03.18

1. Contenu :

CV Formation avec en annexe modèle

2. Remplacement de CCT :

CCT 29.09.11 - AR 05.12.12 - MB 21.02.13

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2018 et pour une durée indéterminée

417. CV Formation

Convention collective de travail du 11 décembre 2017

CV FORMATION

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2017-18 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

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

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 septembre 2011, enregistrée sous le numero 106.448/CO/112 qui a été conclue en exécution de l'article 14 de l'accord national 2011-12 du 19 mai 2011, conclu au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, enregistré sous le numéro 104248/CO/112 le 27 mai 2011 (Moniteur belge du 15 juin 2011).

CHAPITRE III. – Modele de cv formation

Art. 3.

Le modèle de CV formation se compose de trois parties :

- un guide ;
- une partie 1 ;
- une partie 2.

Le modele de CV formation figure en annexe a la présente convention collective de travail et en fait partie intégrante.

CHAPITRE IV. – Partie 1 du modele de cv formation

Art. 4.

Dans la partie 1, chaque employeur consigne pour chaque ouvrier les fonctions exercées et les formations formelles et informelles prévues à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations professionnelles sur le lieu de travail suivies par chaque ouvrier au sein de l'entreprise dès son entrée en service, ainsi que, si l'ouvrier en fait la demande, les formations professionnelles qui ont été suivies a sa propre initiative depuis son entrée en service.

Si les fonctions n'ont pas un nom suffisamment explicite, il faut donner une brève description de leur contenu.

Au sein des instances d'EDUCAM les modalités d'exécution sont fixées et publiés sur le site EDUCAM.

Art. 5.

La partie 1 est complétée et tenue à jour par l'employeur.

L'ouvrier a le droit de faire apporter des corrections au CV formation ou de le faire compléter. Pour les formations suivies a l'initiative de l'ouvrier, l'employeur peut demander un justificatif afin de les reprendre dans la partie 1.

Art. 6.

Une copie de la partie 1 est remise à l'ouvrier chaque année à une période définie en accord avec la délégation syndicale, ou à défaut convenue avec les ouvriers (p.ex., en même temps que la fiche fiscale ou le relevé annuel) ainsi qu'au départ de l'ouvrier.

Les attestations et certificats originaux en possession de l'employeur seront joints au CV formation et lorsque le travailleur quitte l'entreprise, tous ces documents devront lui être remis.

Art. 7.

L'employeur conservera une version papier ou électronique de la partie 1 du CV formation.

Art. 8.

Un modèle différent peut être développé au niveau de l'entreprise. Toutefois, son contenu doit au moins correspondre à celui du modèle CV formation figurant en annexe à la présente convention collective de travail. La délégation syndicale est habilitée à vérifier cette conformité avec le modèle sectoriel. Pour les entreprises sans délégation syndicale, la conformité peut être vérifiée par la Commission paritaire, si l'une des parties le demande.

CHAPITRE V. – Partie 2 du modèle cv formation

Art. 9.

Dans la partie 2, l'ouvrier peut compléter lui-même les fonctions exercées ainsi que les formations scolaires et les formations professionnelles suivies tant avant qu'après son entrée en service (tant les formations formelles que les formations informelles, les formations sur le terrain, les formations complémentaires, les formations suivies à sa propre initiative, ...).

Art. 10.

La partie 2 est complétée et tenue à jour par l'ouvrier.

La partie 2 est remise, vierge, une seule fois par l'employeur à l'ouvrier lors de l'entrée en service de ce dernier.

CHAPITRE VI. – Modalités cv formation

Art. 11.

L'employeur informe chaque nouvel ouvrier de l'existence du CV formation et du guide qui s'y rapporte.

Le guide et son CV formation peuvent à tout moment être consultés par l'ouvrier à sa demande ou téléchargé via l'extranet d'EDUCAM. Il peut se faire assister par un délégué syndical ou, à défaut, par le secrétaire syndical.

CHAPITRE VII. – Dispositions finales

Art. 12.

Le CV formation doit être considéré comme un document personnel, et à ce titre il ne peut être transmis à des tiers, sauf à l'initiative de l'ouvrier.

Art. 13.

Les données sont utilisées et intégrées dans la base de données dont question à l'article 8.2 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 relative à la formation conformément aux dispositions de l'article 15 al.3 de l'accord national 2011-12 du 19 mai 2011, sans préjudice des dispositions de l'article 13 de la présente convention collective de travail et conformément à la procédure déterminée par les instances d'EDUCAM.

Art. 14.

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, au plus tôt à partir du 1^{er} avril 2019, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Annexe 1

GUIDE UTILISATION DU CV FORMATION DANS LA CP 112 (GARAGES)

1. OBJECTIF ET ORIGINE

L'accord sectoriel 2009 — 2010 pour la CP 112 (garages) prévoit que chaque entreprise doit remplir et tenir à jour un CV formation pour chaque ouvrier depuis le 1^{er} avril 2010. Il s'agit d'un inventaire des fonctions exercées et des formations suivies durant son occupation dans l'entreprise concernée.

2. PARTIES

L'inventaire (CV formation « entreprise » - partie 1) doit être rempli et tenu à jour par l'employeur pour chaque ouvrier (à durée indéterminée ou déterminée) ressortissant de la CP 112 (garages). Il peut également être rempli pour les ouvriers intérimaires, les apprentis ou les étudiants. L'employeur réalise cet inventaire à l'aide du CV formation « entreprise » - partie 1. Si une entreprise souhaite utiliser son propre document, c'est possible mais ce dernier doit reprendre au moins le contenu figurant sur cette même partie. La conformité de ce contenu minimum est contrôlée par la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale, le contrôle peut être effectué par la Commission paritaire à la demande d'un de ses membres.

Un inventaire (CV formation « travailleur » - partie 2) peut être rempli par l'ouvrier, à titre personnel.

3. FORMATIONS ET FONCTIONS CONCERNÉES POUR LA PARTIE 1

Il s'agit de toutes les formations qu'un ouvrier a suivi aussi bien à l'initiative de l'employeur qu'à celle de l'ouvrier, tant en dehors des heures de travail normales que durant celles-ci, aussi bien les formations formelles que les formations « on the job ». Toutefois, il doit s'agir de formations de nature professionnelle. Pour les formations suivies à l'initiative de l'ouvrier, l'employeur peut demander un justificatif afin de les reprendre sur le CV formation « entreprise » - partie 1.

A cela viennent s'ajouter, les fonctions exercées par l'ouvrier travailleur au sein de l'entreprise. Si la dénomination de la fonction n'est pas évocatrice, une brève description en est donnée. Le CV formation concerne les formations suivies et les fonctions exercées depuis l'entrée en service et ceci à partir du 1^{er} avril 2010.

4. MODE DE CONSERVATION

Le CV formation «entreprise» — partie 1 est complété et conservé par l'entreprise. Il peut être conservé sur support électronique ou sur papier. Il doit être complété en permanence, chaque fois que c'est nécessaire. Il n'existe qu'un seul document par ouvrier pour toute la période pendant laquelle il est occupé. L'ouvrier aura donc autant de CV formation qu'il a eu d'employeurs dans le secteur.

Le CV formation «ouvrier» - partie 2 est remis vierge à l'ouvrier, à son usage propre.

5. CV FORMATION «ENTREPRISE» – PARTIE 1

Chaque année, l'ouvrier doit recevoir automatiquement (par exemple lors de la remise du relevé récapitulatif des rémunérations ou de sa fiche fiscale) une copie de son CV formation «entreprise» - partie 1. Il peut s'agir d'une copie papier, d'un document transmis par voie électronique ou d'une copie téléchargée par l'ouvrier sur l'intranet du personnel de l'entreprise si cette dernière en possède. A cette occasion, l'ouvrier a la possibilité de faire apporter, dans les trois mois, des corrections relatives à la période écoulée. Si l'ouvrier quitte l'entreprise, pour quelque raison que ce soit, il doit aussi recevoir une copie.

6. CV FORMATION «OUVRIER» – PARTIE 2

Le CV formation personnel de l'ouvrier est à utiliser par l'ouvrier s'il le souhaite. L'ouvrier peut y indiquer et conserver lui-même et sans l'intervention de son employeur les formations qu'il a suivies et les fonctions qu'il a exercées antérieures (éventuellement chez un autre employeur) ou sa formation scolaire.

Ce document est remis une fois à l'entrée en service de tout nouveau travailleur ou à la demande de l'ouvrier.

7. RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Le CV formation est un document personnel. Seul l'employeur et l'ouvrier peuvent le consulter. Il n'est pas transmis à des tiers (sauf éventuellement par le travailleur lui-même). Il précise les formations qui ont fait l'objet de l'obtention d'un certificat ou d'un agrément officiel attestant le passage d'une épreuve ou l'autorisation d'exercer certaines activités (ex. HEV, LPG, Airco, agrément en soudure etc.).

CV FORMATION "ENTREPRISE" - PARTIE 1 CP 112 (garages)

Données de l'entreprise

NOM	
ADRESSE	
PERSONNE DE CONTACT	

Données du collaborateur

NOM	
PRENOM	
DATE D'ENTREE EN SERVICE	
N° DU REGISTRE NATIONAL (facultatif)	

Fonctions exercées depuis le 1/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

FONCTION (+ éventuellement brève description)	SERVICE	DU	AU

Formations professionnelles depuis le 1/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

FORMATION	OPERATEUR DE FORMATION	DATE	DUREE

Certificats ou agréments obtenus depuis le 1/04/2010 (*)

FORMATION	OPERATEUR DE FORMATION	DATE	DUREE

Cachet de l'entreprise et signature du responsable de l'entreprise

**CV FORMATION « OUVRIER » - PARTIE 2
PC 112 (garages)**

Données personnelles

NOM	
RENOM	
ENTREPRISE	
DATE D'ENTREE EN SERVICE	
N° DU REGISTRE NATIONAL (facultatif)	

Fonctions exercées avant le 1/04/2010 ou avant entrée en service à partir de cette date

FONCTION (+ éventuellement brève description)	SERVICE	DU	AU

Formations professionnelles depuis le 1/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

FORMATION	OPERATEUR DE FORMATION	DATE	DUREE

Certificats ou agréments obtenus depuis le 1/04/2010 (*)

FORMATION	OPERATEUR DE FORMATION	DATE	DUREE

CCT : 26.07.21

AR : 31.03.22

MB : 24.05.22

Numéro d'enregistrement : 167.719/CO/112

Date d'enregistrement : 15.10.21

Publication de l'enregistrement au MB le : 04.11.21

1. Contenu :

Travail faisable et afflux

Modèle sectoriel de travail faisable

- Étude sur le stress et le burn-out, l'ergonomie, la politique de compétences et le développement des talents, les possibilités de formation, l'emploi des ouvriers plus âgés, l'arrivée de nouveaux travailleurs
- Implémentation des mesures dans les entreprises avec/sans délégation syndicale
- Missions d'EDUCAM

Afflux et emploi

- Tutorat :
 - o 1 programme de tutorat, organisé par EDUCAM, relevant du congé éducation payé/Vlaams Opleidingsverlof + remise à niveau
- Offre de formation :
 - o droit à 4 jours de formation parmi l'offre d'EDUCAM en cas d'embauche d'un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée
 - o après six mois d'ancienneté, l'ouvrier a droit à un jour de formation, à choisir parmi l'offre d'EDUCAM

Accompagnement de carrière

- Droit à un entretien de carrière, au moins une fois par période de cinq ans
- Remboursement du coût des chèques-carrière commandés auprès du VDAB ou une intervention de 80 euros maximum par période de six ans

Emplois de fin de carrière en douceur

- Aménagement de carrière :
 - o affectation à une fonction alternative
 - o désignation en tant que tuteur
 - o passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour
 - o passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5
- Avoir au moins 58 ans, ou 60 ans pour le passage à un régime de travail à 4/5

- Max. 162,43 euros brut par mois (montant valable à partir du 1^{er} février 2021)
- L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'un emploi de fin de carrière ou dans le cadre d'un congé thématique
- Entrée dans un emploi de fin de carrière en douceur au plus tard le 30 novembre 2021

Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malades âgés

- Augmentation à 8 euros par allocation de maladie complète (4 euros par demi-allocation de maladie)

Remboursement des frais de garde d'enfant

- Frais de garde d'enfants encourus en 2019 et 2020
- Pour les 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
- Sur base d'une attestation fiscale
- 3 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 300 euros par an/par enfant

2. Remplacement de CCT :

CCT 12.09.19 – AR 27.09.20 – MB 24.11.20 – Numéro d'enregistrement 154.798/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 et pour une durée indéterminée, à l'exception :

- des articles 2, 3, 4, 5, 1^{er} alinéa, 6, 7 et 10, qui étaient en vigueur jusqu'au 30 novembre 2021
- de l'article 5, 2^e alinéa, qui cesse d'être en vigueur le 31 mai 2022 et
- de l'article 9 qui a cessé d'être en vigueur au 31 décembre 2021

430-a. Travail faisable et afflux

Convention collective de travail du 26 juillet 2021

TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX

Préambule

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 154798/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 27 septembre 2020 (M.B., du 24 novembre 2020) qui a été conclue en exécution des articles 7, 12 et 13 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

Les partenaires sociaux signataires attachent une grande importance aux relations de travail durables en accordant une attention particulière au travail faisable, qui prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et l'allongement général de la carrière professionnelle. Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et de la qualité du travail vont par conséquent de pair.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

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

CHAPITRE II. – Modèle sectoriel du travail faisable

Art. 2.

§ 1. Les entreprises examineront quelle(s) mesure(s) peut/peuvent être prise(s) pour accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise et tiennent notamment compte des thèmes ci-dessous :

- stress et épuisement professionnel ;
- ergonomie ;
- politique de compétence et développement des talents ;
- opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ;
- accroître l'emploi des ouvriers âgés ;
- favoriser l'afflux des ouvriers.

§ 2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en consultation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale procéderont à cette recherche en concertation avec le secrétaire syndical régional ou les ouvriers.

§ 3. Dans les entreprises avec délégation syndicale, l'implémentation de la/des mesure(s) mentionnée(s) à l'art. 2, § 1 se fait par le biais d'une convention collective de travail. Une copie de cette convention collective de travail est transmise au président de la commission paritaire des entreprises de garage. Le président transmet la copie aux partenaires sociaux.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'implémentation se fait après la notification de la/des mesure(s) au président de la commission paritaire des entreprises de garage. Le président transmet une copie de cette notification aux partenaires sociaux.

§ 4. L'implémentation d'(une) autre(s) mesure(s) que celle(s) reprise(s) à l'art. 2, § 1 peut se faire par une convention collective de travail ou via une modification du règlement du travail.

Art. 3.

- § 1. EDUCAM est chargé de mettre à jour annuellement et de compléter si nécessaire la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques utilisables à court terme pour chacun des thèmes énumérés ci-dessus.
- § 2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, Educam sera tenu de :
- approfondir son offre de formation et ses outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs ;
 - développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'accompagnement pour les employeurs.
- § 3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des «bonnes pratiques» liées au travail faisable.

CHAPITRE III. – Afflux et emploi

Art. 4. - Tutorat

- § 1. Du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 novembre 2021 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera le 1^{er} janvier 2020 au plus tard 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 par EDUCAM.

Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.

La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas droit à un crédit de formation tel que prévu à l'article 9 et l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

§ 2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parrain a également droit à une remise à niveau. Du 1^{er} juillet 2019 au 30 novembre 2021, un crédit de formation de 100 euros pour une remise à niveau de 8h et 50 euros pour une remise à niveau de 4h, tel que prévu à l'article 9 bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation, est accordé à l'employeur.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau tel que prévu à l'article 9 et l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

Art. 5. - Offre de formation

L'employeur qui, du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 novembre 2021 inclus, emploie un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée, a pendant cette période, droit à quatre jours de formation pour ce même ouvrier parmi l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, ce travailleur a droit à un jour de formation qu'il ou elle sélectionne parmi l'offre d'EDUCAM.

La formation mentionnée ci-dessus donne droit à un crédit de formation de 100 euros par journée de formation, tel que prévu à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

Art. 6. – Accompagnement de carrière

Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par période de cinq ans.

L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social des entreprises de garage.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandés auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de six ans.

Le Fonds social des entreprises de garage est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est remplacée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2019 par biais de la convention collective de travail n° 154803/CO/112 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021 inclus. Cette dernière convention collective du travail sera remplacée à partir du premier juillet par la présente convention collective de travail pour une durée limitée jusqu'au 30 novembre 2021.

Art. 7. – Emplois de fin de carrière en douceur

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 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 (*MB* du 25 janvier 2018).

§ 2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière.

L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes :

- l'affectation à une fonction alternative ;
- la désignation en tant que tuteur dans le cadre d'un parcours de tutorat ;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;
- le passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5^{ème}.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1^{er} jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.

- § 3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5^{ème}.

Antérieurement à l'aménagement de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, ou dans une occupation à temps plein. La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou par voie d'accord entre l'employeur et l'ouvrier.

L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier et les prestations de ce dernier devront correspondre à une fraction d'occupation effective de minimum 4/5^{ème}.

- § 4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues aux §§ 2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois (montant au 1^{er} juillet 2019).

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§ 5. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques.

L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la convention collective du 12 septembre 2019 portant modification et coordination des statuts du fonds social. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

§ 6. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de garage. Le Fonds social des entreprises de garage est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2019 par biais de la convention collective de travail n° 154803/CO/112 pour une durée déterminée jusqu'au 30 novembre 2021 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière en douceur au plus tard le 30 novembre 2021, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.

Art. 8. – Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malades âgés

L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 12 de la convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du Fonds social, est augmentée pour arriver à 8 euro par indemnité complète de maladie et à 4 euro par demi-indemnité de maladie à partir du 1^{er} juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Remarque

La convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée.

Art. 9. – Remboursement des frais de garde d'enfant

§ 1. A partir du 1^{er} 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 2019 et 2020 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 la base de l'attestation fiscale mentionnant les frais de garde d'enfants. Sur cette attestation figurent les jours de garde de l'année précédant celle au cours de laquelle l'attestation est délivrée.

§ 2. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de garage. Le Fonds social des entreprises de garage est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} juillet 2019 par biais de la convention collective de travail n° 154803/CO/112 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

CHAPITRE IV. – Modalités d'exécution

Art. 10.

En cas de mise à jour de l'offre visée à l'article 3 § 1, l'offre actualisée sera publiée sur le site Internet d'EDUCAM.

Les modalités de mise en œuvre des articles 4 et 5 et modalités d'attribution des formations dans le cadre du tutorat, de l'afflux et de l'emploi seront déterminées par les instances au sein d'EDUCAM et seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 en matière de formation.

Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

EDUCAM est chargé d'élaborer et de faire connaître, pour le 1^{er} janvier 2020 au plus tard, une formation au tutorat dans le cadre du congé-éducation payé / Vlaams Opleidingsverlof.

CHAPITRE V. – Durée de validité

Art. 11.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de :

- les articles 2, 3, 4, 5, première alinéa, 6, 7 et 10 qui cessent d'être en vigueur le 30 novembre ;
- l'article 5, alinéa 2 qui cesse d'être en vigueur le 31 mai 2022 et
- l'article 9 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

Art. 12.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

CCT : 27.01.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.518/CO/112

Date d'enregistrement : 09.05.22

Publication de l'enregistrement au MB le : 20.05.22

1. Contenu :

Travail faisable et afflux

Modèle sectoriel de travail faisable

- Étude sur le stress et le burn-out, l'ergonomie, la politique de compétences et le développement des talents, les possibilités de formation, l'emploi des ouvriers plus âgés, l'arrivée de nouveaux travailleurs
- Implémentation des mesures dans les entreprises avec/sans délégation syndicale
- Missions d'EDUCAM

Afflux et emploi

- Tutorat :
 - 1 programme de tutorat, organisé par EDUCAM, relevant du congé éducation payé/Vlaams Opleidingsverlof + remise à niveau (du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023)
- Offre de formation :
 - droit à 4 jours de formation parmi l'offre d'EDUCAM en cas d'embauche d'un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée pendant la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023
 - après six mois d'ancienneté, l'ouvrier a droit à un jour de formation, à choisir parmi l'offre d'EDUCAM (du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2023)

Accompagnement de carrière

- Droit à un entretien de carrière, au moins une fois par période de cinq ans
- Remboursement du coût des chèques-carrière commandés auprès du VDAB ou une intervention de 80 euros maximum par période de six ans
- Du 1^{er} décembre 2021 au 30 juin 2023

Emplois de fin de carrière en douceur

- Aménagement de carrière :
 - affectation à une fonction alternative
 - désignation en tant que tuteur
 - passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour
 - passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5
- Avoir au moins 58 ans, ou 60 ans pour le passage à un régime de travail à 4/5

- Max. 162,43 euros brut par mois (montant valable à partir du 1^{er} février 2021)
- L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'un emploi de fin de carrière ou dans le cadre d'un congé thématique
- Entrée dans un emploi de fin de carrière en douceur au plus tard le 30 juin 2023

Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malades âgés

- Augmentation à 8,46 euros par allocation de maladie complète (4,23 euros par demi-allocation de maladie) (montant d'application à partir du 1^{er} décembre 2021)

Remboursement des frais de garde d'enfant

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021 :

- frais de garde d'enfants en 2019 et 2020
- pour les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans
- dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou Kind & Gezin
- sur base d'une attestation fiscale
- 3 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 300 euros par an/par enfant

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024 :

- frais de garde d'enfants en 2022 et 2023
- pour les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans
- dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou Kind & Gezin
- sur base d'une attestation fiscale
- 4 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 400 euros par an/par enfant

2. Remplacement de CCT :

CCT 26.07.21 – AR – MB – Numéro d'enregistrement 167.719/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} décembre 2021 et pour une durée indéterminée, à l'exception :

- des articles 2, 3, 4, 5, 1^{er} alinéa, 6, 7 et 10, qui cesseront d'être en vigueur au 30 juin 2023
- de l'article 5, 2^e alinéa, qui cessera d'être en vigueur au 31 décembre 2023 et
- de l'article 9 qui cessera d'être en vigueur au 31 décembre 2024

430-b. Travail faisable et afflux

Convention collective de travail du 27 janvier 2022

TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX

Préambule

La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 8 et 16 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

Les partenaires sociaux signataires attachent une grande importance aux relations de travail durables en accordant une attention particulière au travail faisable, qui prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et l'allongement général de la carrière professionnelle. Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et de la qualité du travail vont par conséquent de pair.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

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

CHAPITRE II. – Modèle sectoriel du travail faisable

Art. 2.

§ 1. Les entreprises examineront quelle(s) mesure(s) peut/peuvent être prise(s) pour accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise et tiennent notamment compte des thèmes ci-dessous :

- stress et épuisement professionnel ;
- ergonomie ;
- politique de compétence et développement des talents ;
- opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ;
- accroître l'emploi des ouvriers âgés ;
- favoriser l'afflux des ouvriers.

§ 2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en consultation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale procéderont à cette recherche en concertation avec le secrétaire syndical régional ou les ouvriers.

§ 3. Dans les entreprises avec délégation syndicale, l'implémentation de la/des mesure(s) mentionnée(s) à l'art. 2, § 1 se fait par le biais d'une convention collective de travail. Une copie de cette convention collective de travail est transmise au président de la commission paritaire des entreprises de garage. Le président transmet la copie aux partenaires sociaux.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'implémentation se fait après la notification de la/des mesure(s) au président de la commission paritaire des entreprises de garage. Le président transmet une copie de cette notification aux partenaires sociaux.

§ 4. L'implémentation d'(une) autre(s) mesure(s) que celle(s) reprise(s) à l'art. 2, § 1 peut se faire par une convention collective de travail ou via une modification du règlement du travail.

Art. 3.

- § 1. EDUCAM est chargé de mettre à jour annuellement et de compléter si nécessaire la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques utilisables à court terme pour chacun des thèmes énumérés ci-dessus.
- § 2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, Educam sera tenu de :
- approfondir son offre de formation et ses outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs ;
 - développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'accompagnement pour les employeurs.
- § 3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des «*bonnes pratiques*» liées au travail faisable.

CHAPITRE III. – Afflux et emploi

Art. 4. - Tutorat

- § 1. 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 le 1^{er} janvier 2023 au plus tard 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 par EDUCAM.

Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.

La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas droit à un crédit de formation tel que prévu à l'article 9 et l'article 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 concernant la formation.

§ 2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parrain a également droit à une remise à niveau. Du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un crédit de formation de 100 euros pour une remise à niveau de 8h et 50 euros pour une remise à niveau de 4h, tel que prévu à l'article 9 bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 concernant la formation, est accordé à l'employeur.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau tel que prévu à l'article 9 et l'article 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 concernant la formation.

Art. 5. - Offre de formation

L'employeur qui, du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, emploie un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée, a pendant cette période, droit à quatre jours de formation pour ce même ouvrier parmi l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, ce travailleur a droit à un jour de formation qu'il ou elle sélectionne parmi l'offre d'EDUCAM.

La formation mentionnée ci-dessus donne droit à un crédit de formation de 100 euros par journée de formation, tel que prévu à l'article 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 concernant la formation.

Art. 6. – Accompagnement de carrière

Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par période de cinq ans.

L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social des entreprises de garage.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandés auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de six ans.

Le Fonds social des entreprises de garage est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est remplacée en conséquence à partir du 1^{er} décembre 2021 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Art. 7. - Emplois de fin de carrière en douceur

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 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 (*MB* du 25 janvier 2018).

§ 2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière.

L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes :

- l'affectation à une fonction alternative ;
- la désignation en tant que tuteur dans le cadre d'un parcours de tutorat ;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;
- le passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5^{èmes}.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1^{er} jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.

§ 3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5^{ème}.

Antérieurement à l'aménagement de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, ou dans une occupation à temps plein. La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou par voie d'accord entre l'employeur et l'ouvrier.

L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier et les prestations de ce dernier devront correspondre à une fraction d'occupation effective de minimum $4/5^{\text{ème}}$.

- § 4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues aux §§ 2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 162,43 euros brut par mois (montant au 1^{er} décembre 2021).

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

- § 5. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la convention collective du 2 décembre 2021 portant modification et coordination des statuts du fonds social. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

- § 6. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de garage. Le Fonds social des entreprises de garage est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 2 décembre 2021, portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} décembre 2021 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière en douceur au plus tard le 30 juin 2024, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.

Art. 8. – Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malades âgés

L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 12 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant modification et coordination des statuts du Fonds social, est augmentée pour arriver à 8,46 euro par indemnité complète de maladie et à 4,23 euro par demi-indemnité de maladie à partir du 1^{er} décembre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Remarque

La convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} décembre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 9. – Remboursement des frais de garde d'enfant

§ 1. A partir du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Ce remboursement s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant.

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants encourus en 2022 et 2023. Ce remboursement s'élève à € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant.

- § 3. Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance.
- § 4. Le Fonds social des entreprises de garage rembourse les frais de garde d'enfant à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.
- § 5. Ce remboursement est effectué sur la base de l'attestation fiscale mentionnant les frais de garde d'enfants. Sur cette attestation figurent les jours de garde de l'année précédant celle au cours de laquelle l'attestation est délivrée.
- § 6. L'indemnité est à charge du Fonds social des entreprises de garage. Le Fonds social des entreprises de garage est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque

La convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1^{er} décembre 2021 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

CHAPITRE IV. – Modalités d'exécution

Art. 10.

En cas de mise à jour de l'offre visée à l'article 3 § 1, l'offre actualisée sera publiée sur le site Internet d'EDUCAM.

Les modalités de mise en œuvre des articles 4 et 5 et modalités d'attribution des formations dans le cadre du tutorat, de l'afflux et de l'emploi seront déterminées par les instances au sein d'EDUCAM et seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l'article 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 en matière de formation.

Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

CHAPITRE V. – Durée de validité

Art. 11.

La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1^{er} décembre 2021, la convention collective de travail du 26 juillet 2021 portant travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 167.719/CO/112.

Art. 12.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} décembre 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de :

- les articles 2, 3, 4, 5, première alinéa, 6, 7 et 10 qui cessent d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;
- l'article 5, alinéa 2 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023 et
- l'article 9 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

CCT : 12.09.19

AR : 06.09.20

MB : 23.09.20

Numéro d'enregistrement : 154.772/CO/112

Date d'enregistrement : 24.10.19

Publication de l'enregistrement au MB le : 04.11.19

1. Contenu :

Déclaration paritaire clause de non-discrimination

2. Remplace la déclaration paritaire du 15.05.03

3. Durée :

À partir du 1^{er} octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée

470. Non-discrimination

Convention collective de travail du 12 septembre 2019

NON-DISCRIMINATION

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers de sexe masculin et féminin.

CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 2.

Toute entreprise relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les entreprises de garage respectera, avec effet au 1^{er} octobre 2019, la clause de non-discrimination suivante :

«Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de chaque personne avec le respect humain nécessaire pour la dignité, les sentiments et les convictions de chacun.

Toute forme de racisme et sexisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes et sexistes. De même, il n'y a aucune place dans l'entreprise pour la stigmatisation et l'humiliation des LGTBI.

Est également interdite toute forme de discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la croyance ou la philosophie de vie, les convictions politiques, l'affiliation syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, les propriétés physiques ou génétiques et l'origine sociale, le sexe, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique”.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 3.

La présente convention collective de travail remplace l'annexe à la convention collective de travail du 11 décembre 2017 relative à la formation, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de garage, enregistrée le 22 février 2018 sous le numéro 144.655/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 août 2018 (MB 13 septembre 2018).

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour les entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} octobre 2021.

CCT : 27.01.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.514/CO/112

Date d'enregistrement : 09.05.22

Publication de l'enregistrement au MB le : 20.05.22

1. Contenu :

Outplacement

- Ne s'applique pas aux ouvriers avec une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines
- Ne s'applique pas aux ouvriers dont le contrat de travail a pris fin pour cause de force majeure médicale
- Ne s'applique pas aux ouvriers licenciés pour faute grave
- Droit à une intervention dans les frais de procédure de reclassement professionnel, à charge du Fonds social et pour un montant de 1300 euros maximum par ouvrier
- Un montant de 500 euros reste à la charge de l'entreprise
- Intervention du Fonds social en cas de restructuration, de fermeture d'entreprise ou de faillite
- Intervention pour des frais encourus entre le 1^{er} octobre 2021 et le 30 juin 2023
- La demande doit être accompagnée d'une copie du contrat type reclassement professionnel et de la facture
- Emploi dans le secteur : pour les ouvriers qui souhaitent rester dans le secteur, le prestataire de services peut disposer, sous réserve de l'autorisation du travailleur concerné, du CV de formation et de l'historique des certificats sectoriels ou légaux obtenus pour lesquels EDUCAM est agréé
- Contrôle de la qualité par EDUCAM

2. Durée :

Du 1^{er} octobre 2021 au 30 juin 2023

490. Outplacement

Convention collective de travail du 27 janvier 2022

OUTPLACEMENT

Préambule

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à pouvoir offrir un reclassement professionnel de qualité aux ouvriers du secteur. Le reclassement professionnel dans cette convention collective de travail peut donc être modifié ou étendu à l'avenir.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la Commission paritaire des entreprises de garage, à l'exception :

- des ouvriers dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, et
- des ouvriers dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur ou l'ouvrier invoque la force majeure au sens de l'article 34, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et
- l'ouvrier licencié pour faute grave.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par « procédure de reclassement professionnel » : « *un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après « prestataire de services », pour le compte d'un employeur,*

afin de permettre à un ouvrier de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant ».

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

CHAPITRE II. – Cadre

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Chapitre V, section 1^{ère} et 2^{ème} de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la cct n° 82bis du 17 juillet 2007 et l'article 23 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

CHAPITRE III. – Intervention du fonds social

Art. 3.

§ 1. L'employeur qui a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis ou une indemnité d'un ouvrier entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la présente convention collective de travail, a droit à une intervention dans les frais de procédure de reclassement professionnel à charge du fonds social des entreprises de garage pour un montant de 1.300 euros maximum par ouvrier ; 500 euros restent à la charge de l'entreprise.

§ 2. Le fonds social intervient dans le coût du reclassement professionnel d'un ouvrier concerné par une restructuration, une fermeture d'entreprise ou une faillite et entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la présente convention collective de travail.

§ 3. Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visés au § 1 ne pourra jamais être supérieur au solde du prix hors TVA facturé par le prestataire de services (prix hors TVA – 500 euros).

Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visé au § 2, est déterminé par le bureau du fonds social des entreprises de garage et ne peut pas dépasser 1.300 euros par ouvrier ; 500 euros restent à la charge de l'entreprise.

- § 4. Le Fonds interviendra dans les coûts encourus pendant la période allant du 1^{er} octobre 2021 au 30 juin 2023 inclus. La demande d'octroi de l'intervention visée au § 1 et § 2 doit être adressée au fonds social des entreprises de garage qui met un formulaire à la disposition des employeurs à cette fin. Pour être recevable, la demande doit être accompagnée d'une copie du contrat modèle reclassement professionnel conclu entre l'entreprise et le prestataire de services et de la facture.

CHAPITRE IV. – Emploi dans le secteur

Art. 4.

Pour les ouvriers qui souhaitent rester dans le secteur, le prestataire de services doit disposer, via EDUCAM et sous réserve de l'autorisation du travailleur concerné, du CV de formation, de l'historique des certificats sectoriels ou juridiques obtenus pour lesquels EDUCAM est reconnu. Ces données sont transmises à l'ouvrier concerné qui décide lui-même de l'utiliser ou non.

Le prestataire de services établit ensuite un profil professionnel de la personne concernée sur la base des compétences, du savoir-faire et des connaissances sectoriels. Le prestataire de services peut envoyer une demande motivée à EDUCAM pour recevoir une assistance / un conseil pour la préparation de ce profil. Si cette demande est jugée pertinente et appropriée par EDUCAM, un expert sectoriel peut être déployé pour cartographier les éléments sectoriels susmentionnés de la personne concernée.

Le fournisseur de services élabore ensuite un plan de carrière et de formation. En ce qui concerne le plan de formation, EDUCAM peut donner des conseils sur la formation et la certification, ainsi que sur les fournisseurs potentiels pouvant offrir ces services.

Art. 5.

Le prestataire de services informe l'ouvrier qu'il peut publier son CV sur les sites d'emplois sectoriels (y compris mobilityjobs.be).

CHAPITRE V. – Contrôle de la qualité

Art. 6.

§ 1. Le contrôle de la qualité du reclassement visé à l'article 1^{er} se fait par EDUCAM. Cela implique que le prestataire de services qui se voyant confier la mission de reclassement professionnel doit s'engager, lors de la signature du modèle de contrat sectoriel à se conformer aux normes de qualité sectorielles et que EDUCAM peut demander un rapportage de l'exécution du prestataire de services.

§ 2. Le prestataire de services doit respecter les normes de qualité sectorielles suivantes :

- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience en matière d'accompagnement des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1^{er} ou d'accompagnement des ouvriers ayant un profil similaire ;
- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience de l'accompagnement des employeurs ;
- disposent de suffisamment d'emplacements en Belgique ou veillent à ce que les ouvriers relevant au champ d'application de l'article 1^{er} puissent suivre les sessions dans un lieu situé à moins de 30 km de leur domicile et choisissent un lieu qui est accessible avec les transports en commun, de sorte que les lieux d'accompagnement soient facilement accessibles. Le secteur préfère la mobilité des accompagnateurs au profit de celle des ouvriers accompagnés ;
- le prestataire de services s'engage à respecter les articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et à transmettre à EDUCAM le rapport visé au § 1^{er} dans un délai de deux semaines à compter de la demande.

§ 3. Le rapport visé au § 1^{er} concerne :

- une liste des entreprises pour lesquelles des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1^{er} ou des ouvriers ayant un profil similaire ont été accompagnés ;
- une description de l'accompagnement de l'employeur concerné ;
- l'accessibilité de l'emplacement pour l'ouvrier concerné ;
- la description du contenu du reclassement professionnel suivi par l'ouvrier concerné et le suivi par le prestataire de services ;
- l'envoi à EDUCAM d'un éventuel plan de carrière et de formation conformément à l'article 4 et son suivi par le prestataire de services.

CHAPITRE VI. – Modalités d'exécution

Art. 7.

Le formulaire de demande visé à l'article 3, § 4, est rédigé par le fonds social des entreprises de garage.

Le modèle de contrat sectoriel et rapport visé à l'article 6 sont élaborés par les autorités d'EDUCAM.

Les modalités pratiques et la publication des documents mentionnés ci-dessus sont fixées d'un commun accord entre les instances du fonds social des entreprises de garage et EDUCAM.

CHAPITRE VII. – Durée

Art. 8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

500 CONCERTATION SOCIALE

- 510. STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES**
- 513. RECONNAISSANCE DE LA FONCTION
REPRESENTATIVE**
- 520. FORMATION SYNDICALE**
- 530. SECURITE D'EMPLOI**
- 550. PRIME SYNDICALE 2021**

CCT : 12.09.19

AR : 27.09.20

MB : 18.11.20

Numéro d'enregistrement : 154.802/CO/112

Date d'enregistrement : 25.10.19

Publication de l'enregistrement au MB le : 04.11.19

1. Contenu :

Statut des délégations syndicales

- Institution et composition de la délégation syndicale :
 - o le nombre de délégués, sur base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise
 - o détermination du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2019 inclus et à partir du 1^{er} janvier 2020
 - o procédure d'instauration de délégations syndicales dans les entreprises comptant de 15 à moins de 50 ouvriers
 - o conditions pour pouvoir exercer le mandat de délégué
 - o durée et renouvellement du mandat
- Compétence de la délégation syndicale
- Statut des membres de la délégation syndicale
- Commission paritaire concertation

2. Remplacement de CCT :

CCT 29.04.14, modifiée par : CCT 29.08.14 – AR 10.04.15 – MB 17.06.15 – Numéro d'enregistrement 123.569/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée

510. Statut des délégations syndicales

Convention collective de travail du 12 septembre 2019

STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

En exécution de l'article 27 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

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

CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 2.

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail relatives au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil National du Travail, règle l'institution et le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier.

Art. 3.

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier syndiqué de l'entreprise.

Par «personnel ouvrier syndiqué», on entend : les ouvriers affiliés à une des organisations interprofessionnelles de travailleurs, signataires des conventions précitées.

Art. 4.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations conformes à l'esprit de la présente convention.

Art. 5.

Les employeurs et les délégations syndicales :

1. témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
2. respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III. – Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 6.

- 1.1. A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs signataires de la cct n° 5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1^{er}, dont le nombre de délégués effectifs et délégués suppléants est fixé sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise.

Si, au moment de la composition, la procédure en vue d'élections sociales dans l'entreprise n'a pas encore été amorcée, 25 % au moins des ouvriers doivent en faire la demande selon la procédure visée au point 1.2 ci-dessous.

Le nombre de délégués est fixé comme suit :

- 15 à 30 ouvriers inclus : 2 délégués effectifs ;
- 31 à 50 ouvriers inclus : 3 délégués effectifs ;
- 51 à 150 ouvriers inclus : 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants ;
- 151 à 200 ouvriers inclus : 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

Pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, il est désigné un délégué supplémentaire effectif et suppléant par tranche entamée de 50 ouvriers.

La détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue, jusqu'au 31 décembre 2019 inclus, sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1^{er} octobre de l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

A partir du 1^{er} janvier 2020, la détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1^{er} octobre de l'année précédant l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

1.2. Lorsqu'une organisation de travailleurs signataire de la cct n° 5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971 désire instaurer une délégation syndicale dans une entreprise de 15 ouvriers minimum et de moins de 50 ouvriers, elle doit suivre la procédure suivante :

- Elle envoie au Président de la commission paritaire une lettre recommandée mentionnant qu'elle est en condition d'instaurer une délégation dans l'entreprise dont elle doit préciser les nom et adresse ;
- Dès cet instant le(s) candidat(s) délégué(s) potentiel(s) bénéficie(nt) de la protection prévue par l'article 13 de la présente convention collective de travail et ce jusqu'à l'officialisation, par le Président de la commission paritaire, de la désignation du ou des délégué(s) ;

- Dans un délai de maximum 30 jours, le Président de la commission paritaire se rend à l'entreprise où il rencontre l'employeur ;
- A cette occasion, il constate, au moyen d'un vote secret et anonyme (en récupérant l'ensemble des bulletins remis aux travailleurs), que la demande est bien justifiée par la volonté de 25 % au moins des ouvriers.
- Dès qu'il aura constaté la validité de la demande, le Président de la commission paritaire :
 - o informe toutes les organisations de travailleurs signataires de la cct n° 5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971 et leur communique le nombre de mandats disponibles en application de l'article 6.1.1. de la présente convention collective de travail ;
 - o les invite à justifier de leur représentativité à la date de la demande d'institution de la délégation syndicale et à communiquer l'identité de leur(s) éventuel(s) candidat(s) délégué(s).

Les organisations syndicales répondent au Président de la Commission paritaire par courrier recommandé et dans un délai de maximum 15 jours.

- Le Président de la commission paritaire officialise ensuite la désignation du ou des délégué(s) en adressant un courrier recommandé à l'employeur ainsi qu'à l'ensemble des membres de la Commission paritaire. La protection visée à l'article 13 prend cours dès cet instant.

Avant cette officialisation, le nom du(des) candidat(s) délégué(s) syndical(aux) n'est révélé à aucun moment de la procédure ni à la suite de celle-ci lorsqu'elle n'aboutirait pas à la désignation de l'un ou l'autre des candidat(s) visé(s).

2. Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

Art. 7.

Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres des ouvriers, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes :

1. être âgé de 18 ans au moment de la désignation ;
2. être occupé depuis au moins six mois dans l'entreprise.

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de l'exercice de ce mandat, pour quelque raison que ce soit, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 8.

1. Les délégués désignés ou élus sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leurs compétences, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à quatre ans. Ils peuvent être renouvelés.
2. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés, soit sur la base des résultats du vote des élections du conseil d'entreprise et/ou du comité pour la prévention et la protection au travail. Des accords mutuels régionaux entre les organisations de travailleurs resteront intégralement d'application.

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois,

les candidats-délégués bénéficient de la protection décrite à l'article 13 de la présente convention.

Lors du renouvellement des mandats des délégués visé à l'alinéa précédent, le nombre de mandats disponibles est déterminé sur base du nombre d'ouvriers inscrits dans le registre du personnel de l'entreprise à la date du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail et/ou conseil d'entreprise sont susceptibles d'être organisées.

3. Les organisations de travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail, la désignation des délégués soit remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans les entreprises, en même temps que celles pour les comités pour la prévention et la protection au travail, étant bien entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions l'arrêté royal du 12 août 1994 relatif à la désignation des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

Art. 9.

Tous les ouvriers de l'entreprise peuvent voter, à condition :

1. d'avoir atteint l'âge de 16 ans ;
2. d'avoir été occupé au moins trois mois dans l'entreprise.

CHAPITRE IV. – Compétence de la délégation syndicale

Art. 10.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible compte tenu des circonstances, à l'occasion de :

1. toute demande concernant :
 - les relations de travail ;
 - les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
 - l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
 - l'application des barèmes de salaires et des règles de classification ;
 - le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail ;
2. tout litige ou tout différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends ;
3. tout litige individuel ou tout différend individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé assisté à sa demande par son délégué syndical ;
4. chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières, comme déterminé à l'article 19bis de la convention collective de travail relative aux conseils d'entreprise, conclue au sein du Conseil national du travail du 27 février 2008 (arrêté royal du 5 juin 2008 et publiée dans le Moniteur belge du 18 juin 2008).

CHAPITRE V. – Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 11.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 12. – Facilités

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exécution de leur mission sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de 2 heures par semaine par délégué. Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Art. 13. – Protection contre le licenciement

§ 1. Les candidats délégués

Les candidats-délégués syndicaux ne peuvent être licenciés pour des raisons inhérentes au fait de leur candidature.

Conformément aux dispositions de l'article 6.1.2 de la présente convention collective de travail, la protection des candidats délégués débute à la date d'envoi de la lettre recommandée au président de la commission paritaire et prend fin lors de l'officialisation de la désignation par le Président de la commission paritaire.

§2. Membres effectifs et suppléants

Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des raisons inhérentes à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cet avertissement s'effectue par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente soumet le cas au bureau de conciliation de la commission paritaire. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette période.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention ou s'il n'a pas été saisi du différend, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

§3. Motifs graves

En cas de licenciement d'un candidat-délégué syndical, d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motifs graves, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

§ 4. Indemnité forfaitaire

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1° S'il licencie un candidat-délégué syndical, un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 13, § 2 ;
- 2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13, § 2 n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- 3° Si l'employeur a licencié le candidat-délégué syndical, le délégué effectif ou suppléant pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- 4° Si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le candidat-délégué syndical, le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Art. 14. – Communication interne et externe

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Elles ne peuvent avoir lieu que moyennant accord de l'employeur. Celui-ci ne peut cependant pas refuser arbitrairement cet accord.

Art. 15. – Facilités de communication

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, Internet) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en conseil d'entreprise (CE) et comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes :

- les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens ;
- les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise ;
- les droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise ;
- les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables. Ceci suppose entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique doivent préalablement être soumises à la direction ;
- les règles d'utilisation seront définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

S'il s'avère que la réglementation reprise ci-avant entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra aborder le problème au niveau de la commission paritaire.

Art. 16.

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, assister aux réunions que les délégués tiennent entre

eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués.

Art. 17.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CHAPITRE VI. – Commission paritaire «concertation»

Art. 18.

En cas de litige dans l'entreprise sur l'installation et/ou le fonctionnement de la délégation syndicale, soit l'employeur, soit les représentants des travailleurs pourront faire appel à la commission paritaire «concertation». Elle est composée de techniciens des partenaires sociaux, associés à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Cette commission examinera le problème sur les lieux et formulera une proposition adressée aux deux parties, afin de trouver une solution dans les meilleurs délais.

CHAPITRE VII. – Remplacement de convention collective de travail

Art. 19.

La présente convention collective de travail remplace celle du 29 avril 2014 relative au statut des délégations syndicales, enregistrée sous le numéro 122.115/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (MB 17 juin 2015), telle que modifiée par la convention collective de travail du 29 août 2014, enregistrée sous le numéro 123.569/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (MB 17 juin 2015).

CHAPITRE VIII. – Dispositions finales

Art. 20.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} octobre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} juillet 2021.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la commission paritaire endéans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Art. 21.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée de préavis de dénonciation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable à leur intervention et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

CCT : 09.10.15

AR : 23.05.16

MB : 22.06.16

Numéro d'enregistrement : 130.665/CO/112

Date d'enregistrement : 15.12.15

Publication de l'enregistrement au MB : 25.01.16

1. Contenu :

Reconnaissance de la fonction représentative des organisations de travailleurs dans les entreprises < 15 travailleurs

S'il est mis fin au contrat de travail pour force majeure médicale ou lors d'un licenciement individuel à partir de 55 ans : recommandation à l'employeur de signaler au travailleur dès le début de la procédure qu'il peut se faire assister par un délégué syndical et/ou un secrétaire syndical.

2. Remplacement de CCT :

CCT 04.07.01 – AR 10.07.03 – MB 18.09.03

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée indéterminée

513. Reconnaissance de la fonction représentative

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRESENTATIVE

Art. 1^{er}. – 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 du présent accord, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. – Objet

Les employeurs avec des entreprises de moins de 15 travailleurs qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage, reconnaissent la fonction représentative des organisations des travailleurs qui font partie de la commission paritaire.

Le décompte du nombre de travailleurs se fait sur base de la déclaration Office national de sécurité sociale au 30 juin de l'année civile précédente.

Art. 3. – Modalité

§ 1. Chaque année, les agendas de poche officiels des organisations syndicales représentatives seront officiellement remis à la commission paritaire et mis à la disposition de l'organisation patronale. Seuls les responsables régionaux inscrits dans cet agenda ont une fonction représentative dans les entreprises relevant du champ d'application.

§2. Un responsable régional peut prendre contact avec les employeurs des entreprises relevant du champ d'application.

Dans les 10 jours suivant le premier contact, celui-ci sera annoncé par écrit à l'organisation patronale en précisant l'identité de l'entreprise, le lieu, la date et l'ordre du jour du contact.

Lors du contact, l'employeur concerné peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.

§3. Le contact avec le responsable régional peut concerner :

- les relations et les conditions de travail ;
- l'application de la législation sociale, des conventions collectives et individuelles de travail et du règlement de travail dans l'entreprise ;
- la transmission d'informations aux travailleurs ;
- l'élaboration de plans de formation d'entreprise dans le cadre de la formation.

La nature des contacts est en premier lieu préventive en vue d'empêcher des conflits.

§4. En cas de litige, il peut être fait appel, à la demande de la partie la plus diligente, au bureau de conciliation.

Art. 4. – Dispositions supplémentaires

Cette procédure ne peut pas remplacer la désignation et les compétences des délégations syndicales, prévues par la convention collective de travail du 29 avril 2014 relative au statut des délégations syndicales.

Art. 5. – Dispositions spécifiques

§ 1. Définition ‘ouvrier en difficulté’

Pour l’application du présent article, un ouvrier en difficulté est un ouvrier dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale, ou un ouvrier qui subit un licenciement individuel à partir de l’âge de 55 ans.

§ 2. En cas de rupture du contrat de travail d’un ouvrier en difficulté, les parties recommandent à l’employeur de signaler, dès le début de la procédure, à l’ouvrier concerné qu’il peut se faire assister d’un délégué syndical et/ou d’un secrétaire syndical.

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la reconnaissance de la fonction représentative, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, enregistrée le 4 décembre 2001 sous le numéro 60.029/CO/112 (Moniteur belge du 14 décembre 2001), rendue obligatoire par arrêté royal du 10 juillet 2003 (Moniteur belge du 18 septembre 2003).

Art. 7. – Validité

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu’à toutes les parties signataires.

Ce préavis ne peut prendre force qu’à partir du 1^{er} janvier 2018.

CCT : 12.09.19

AR : 09.04.20

MB : 26.05.20

Date d'enregistrement : 25.10.19

Numéro d'enregistrement : 154.801/CO/112

Publication de l'enregistrement au MB le : 04.11.19

1. Contenu :

Formation syndicale

- La durée d'absence pour la participation à des cours et séminaires est fixée à 10 jours par mandat effectif et par période de mandat de quatre ans.
- À partir du 1^{er} juillet 2020, la durée d'absence pour la participation à des cours et séminaires est fixée à 12 jours par mandat effectif et par période de mandat de quatre ans.

2. Remplacement de CCT :

CCT 11.09.17 – AR 15.04.18 – MB 11.05.18 - Numéro d'enregistrement 141.997/CO/112

3. Durée :

À partir du 01.07.19 et pour une durée indéterminée

520. Formation syndicale

Convention collective de travail du 12 septembre 2019

FORMATION SYNDICALE

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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

Art. 2.

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

CHAPITRE II. – Formation syndicale

Art. 3.

Les dispositions du présent chapitre règlent la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971, relatif à la formation syndicale.

1. Principes généraux

Art. 4.

4.1. Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

4.2. A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération, à des cours et séminaires :

4.2.1. organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail ;

4.2.2. visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans le cadre de leur rôle de représentants des ouvriers.

2. Modalités d'octroi

Art. 5.

5.1. La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés à l'article 4, est fixée à 10 jours par mandat effectif et par période de mandat de quatre ans. Les mandats suppléants ne sont pas pris en compte pour déterminer cette durée.

A partir du 1^{er} juillet 2020, la durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés à l'article 4, sera fixée à 12 jours par mandat effectif et par période de mandat de quatre ans. Les mandats suppléants ne sont pas pris en compte pour déterminer cette durée.

5.2. Le nombre global de jours de formations déterminés conformément au point 5.1 est à utiliser soit par les membres effectifs soit par les membres suppléants, élus ou désignés, des conseils d'entreprise, comités pour la prévention et protection au travail et délégations syndicales.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord entre le chef d'entreprise et la délégation syndicale, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

- 5.3. Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 5.1., est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.
- 5.4. Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974, déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974, relative aux jours fériés. Le salaire est payé par l'employeur aux bénéficiaires des congés de formation pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail.
- 5.5. Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, deux semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.
- Cette demande comporte :
- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de cette absence ;
 - la date et la durée des cours organisés ;
 - les thèmes qui seront enseignés et étudiés.
- 5.6. Afin d'éviter que l'absence d'un ou plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum et la période d'absence à autoriser.

3. Procédure

Art. 6.

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peuvent être examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

Art. 7.

Les cas qui ne sont pas prévus par la présente convention collective de travail, sont examinés par la Commission paritaire des entreprises de garage.

CHAPITRE III. – Remplacement de convention collective de travail

Art. 8.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 septembre 2017, relative la formation syndicale, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, enregistrée le 13 octobre 2017 sous le numéro 141.997/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 et publié au Moniteur Belge du 11 mai 2018.

CHAPITRE IV. – Durée et dénonciation

Art. 9.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et est valable pour une durée indéterminée.

Art. 10.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT : 09.10.15

AR : 16.08.16

MB : 19.09.16

Numéro d'enregistrement : 130.664/CO/112

Date d'enregistrement : 15.12.15

Publication de l'enregistrement au MB : 25.01.16

1. Contenu :

Sécurité d'emploi

- Définition d'un licenciement multiple
- Procédure lors d'un licenciement multiple
- Clause de sanction en cas de non-respect de la procédure

2. Remplacement de CCT :

CCT 16.06.11 - AR 01.12.11 - MB 19.01.12

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée indéterminée.

530. Sécurité d'emploi

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

SECURITE D'EMPLOI

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

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 ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Section 1^{ère}. – Principe

Art. 2.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi – y compris le chômage temporaire – et examiné la possibilité de formation professionnelle pour les ouvriers touchés. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

Section 2. – Définition

Art. 3.

Par «licenciement», il faut entendre ce qui suit : tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave.

Art. 4.

Par licenciement « multiple », il faut entendre tout licenciement d'au moins :

- 2 ouvriers dans les entreprises de 16 ouvriers ou moins
 - 3 ouvriers dans les entreprises de 17 à 33 ouvriers ;
 - 4 ouvriers dans les entreprises de 34 à 44 ouvriers ;
 - 5 ouvriers dans les entreprises de 45 à 55 ouvriers ;
 - 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 56 ouvriers ;
- et ce, dans un délai de soixante jours calendrier.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'entreprise doit être considérée comme étant :

“l'ensemble des ouvriers faisant partie de la Commission paritaire des entreprises de garage au sein de la même entreprise”.

La définition d'entreprise mentionnée à l'alinéa précédent est uniquement destinée à l'application de la présente convention collective de travail et plus particulièrement à son article 4.

Section 3. – Procédure

Art. 5.

Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable sur le plan socio-économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de concertation

sectorielle ci-après. Il ne peut procéder à aucun licenciement durant cette procédure de licenciement.

1. La communication de l'intention de licenciement multiple est faite préalablement par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. En plus, il informe préalablement le Président de la Commission paritaire, qui informe à son tour les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Commission paritaire.
2. Dans les 15 jours calendrier suivant la communication, comme mentionné ci-dessus, la concertation sur les mesures alternatives démarre. Cette concertation est toujours menée avec la délégation syndicale, assistée des secrétaires syndicaux des organisations de travailleurs représentées dans la délégation syndicale. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la convention collective de travail relative à la fonction représentative est d'application.
3. La concertation doit être étalée sur 3 réunions de concertation au moins avec procès-verbal et moyennant une pause intermédiaire d'1 semaine au moins chaque fois, sauf si les parties en conviennent autrement de façon explicite.
4. Ce n'est qu'après – et donc pas dans la période où les réunions de concertation ont lieu – qu'on peut procéder au licenciement.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

Section 4. – Sanction

Art. 6.

En cas de non-respect de la procédure fixée à l'article 5, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux travailleurs concernés, outre le délai de préavis normal. Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité. En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure.

L'employeur peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

Si la procédure de concertation n'a pas été suivie, la sanction est également d'application en cas de faillite.

Cette sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du bureau de conciliation.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, enregistrée sous le numéro 104.824/CO/112 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1 décembre 2011 (Moniteur belge du 19 janvier 2012).

Art. 8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2018.

CCT : 27.01.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.515/CO/112

Date d'enregistrement : 09.05.22

Publication de l'enregistrement au MB le : 20.05.22

1. Contenu :

Prime syndicale 2021

- 120 euros à tous les affiliés payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,90 euros
- 60 euros à tous les affiliés payant une cotisation mensuelle entre 9,50 euros et 15,90 euros
- 0 euro à tous les affiliés payant une cotisation mensuelle inférieure à 9,50 euros

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021

550. Prime syndicale 2021

Convention collective de travail du 27 janvier 2022

PRIME SYNDICALE 2021

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission Paritaire des entreprises de garage.

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

CHAPITRE II. – Modalités d'octroi

Art. 2.

En exécution des dispositions de l'article 17 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021 concernant la modification et la coordination des statuts du fonds social, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, il est accordé pour l'année 2021, aux ouvriers visés à l'article 1^{er}, membres de l'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

Art. 3.

Cette prime syndicale est d'un montant de :

- 120 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,90 EUR ;
- 60 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 9,50 EUR et 15,90 EUR ;
- 0 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 9,50 EUR.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 pour les allocations afférentes à l'exercice 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

**610-a. MODIFICATION ET COORDINATION
DES STATUTS DU FONDS SOCIAL**

**610-b. MODIFICATION ET COORDINATION
DES STATUTS DU FONDS SOCIAL**

620. FONDS SOCIAL – COTISATION

630. REGIME DE PENSION SOCIAL SECTORIEL

CCT : 26.07.21

AR : 23.12.21

MB : 26.01.22

Numéro d'enregistrement : 167.002/CO/112

Date d'enregistrement : 10.09.21

Publication de l'enregistrement au MB : 14.01.22

1. Contenu :

Statuts du Fonds social à partir du 01.07.2021

1. Indemnités complémentaires

1.1. Indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire :

- force majeure, fermeture pour cause de vacances annuelles, accident technique, intempéries, raisons économiques
- montant :
 - o 12,70 euros par allocation de chômage
 - o 6,35 euros par demi-allocation de chômage
- également pour les vacances jeunes et senior

1.2. Indemnités complémentaires en cas de chômage complet :

- durée :
 - o moins de 45 ans le premier jour de chômage : nombre maximum d'indemnités : 200 jours
 - o 45 ans ou plus le premier jour de chômage : nombre maximum d'indemnités : 300 jours
- conditions :
 - o bénéficier des allocations de chômage légales
 - o avoir été licencié par un employeur du secteur
 - o avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans les secteurs du métal au moment du licenciement
 - o avoir accompli une période d'attente de 15 jours calendrier
- montant :
 - o 5,83 euros par allocation de chômage
 - o 2,93 euros par demi-allocation de chômage

1.3. Indemnité complémentaire en cas de maladie

Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1^{er} juillet 2019 :

- en cas de maladie et d'accident ordinaire
- après au moins 60 jours d'incapacité de travail ininterrompue (à l'exclusion d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail)
- conditions :
 - o être au service d'un employeur du secteur au moment du début de l'incapacité
 - o bénéficier des allocations légales de maladie

- montant :
 - 86,79 euros après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 86,79 euros en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 113,00 euros en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue

Pour les incapacités de travail qui ont commencé à partir du 1^{er} juillet 2019 :

- en cas de maladie et d'accident ordinaire
 - après au moins 30 jours d'incapacité de travail ininterrompue (à l'exclusion d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail)
 - pendant maximum 36 mois
 - montant :
 - 2,44 euros par allocation de maladie
 - 1,22 euro par demi-allocation de maladie
- 1.4. Indemnité complémentaire chômeurs âgés :
- durée :
 - jusqu'à la pension légale
 - conditions :
 - bénéficiaire des allocations de chômage légales
 - avoir été licencié par un employeur du secteur
 - justifier de 20 ans de carrière, dont au moins 5 ans dans le secteur
 - être âgé de 55 ans au moins le premier jour de chômage

- depuis le 1^{er} juillet 2015, on ne verse plus d'indemnités complémentaires aux chômeurs âgés et en cas de chômage complet sauf :
 - o si la fin du contrat de travail n'est pas la conséquence d'un licenciement par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, en cas de force majeure médicale, ...)
 - o pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
 - o pour les ouvriers qui percevaient déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde
- montant :
 - o 5,83 euros par allocation de chômage
 - o 2,93 euros par demi-allocation de chômage
- 1.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés :
 - ouvriers de 55 ans ou plus qui se trouvent en incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident (à l'exclusion des incapacités résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail)
 - jusqu'à la pension légale
 - conditions :
 - o être âgé de 55 ans au moins le premier jour de l'incapacité de travail
 - o bénéficier des allocations légales de maladie
 - o avoir accompli une période d'attente de 30 jours calendrier
 - o justifier de 20 ans de carrière, dont au moins 5 ans dans le secteur
 - montant :
 - o 8,33 euros par allocation de maladie
 - o 4,16 euros par demi-allocation de maladie
- 1.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise :
 - conditions
 - o au moment de la fermeture, être âgé d'au moins 45 ans
 - o au moment de la fermeture, avoir minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
 - o ne pas avoir été réengagé dans les liens d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement
 - montant :
 - o 288,92 euros
 - o ce montant est majoré de 14,58 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 952,96 euros)

- 1.7. Indemnité complémentaire en cas de RCC en application de la CCT n° 17 ou de tous les régimes RCC en vigueur dans le secteur garages :
 - la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage, avec un minimum de 5,83 euros par jour
 - avoir au minimum 5 ans d'ancienneté dans le secteur des garages
 - à certaines conditions, maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail ou d'une activité comme indépendant à titre principal
 - verrouillage du droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds social lorsque le droit au RCC a été verrouillé à l'ONEM
- 1.8. Indemnité complémentaire – crédit-temps à mi-temps :
 - à partir de 53 ans
 - 72,53 euros par mois pendant 60 mois
- 1.9. Emploi fin de carrière mi-temps et 4/5 :
 - avoir minimum 60 ans, ou 55 ans dans les cas prévus par les CCT du CNT n° 156 et 157 (métier lourd / 35 ans de carrière)
 - à partir du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 30 novembre 2021 (avec un droit acquis pour les ouvriers bénéficiant déjà de ce régime, jusqu'à l'âge de la pension légale)
 - montant :
 - o 72,23 euros en cas de réduction des prestations à mi-temps
 - o 28,89 euros en cas de réduction des prestations de 1/5
- 1.10. Emploi fin de carrière adouci :
 - avoir minimum 58 ans, ou 60 ans pour le passage à un régime de travail à 4/5
 - max. 160 euros brut par mois (montant valable depuis le 01.07.2019)
 - indexation annuelle au 1^{er} février
 - entrée dans le système au plus tard le 30 novembre 2021
- 1.11. Accompagnement de carrière :
 - remboursement du coût des chèques-carrière du VDAB ou max. 80 euros par période de 6 ans
- 1.12. Garde d'enfants :
 - entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021 :
 - o frais de garde d'enfants ayant eu lieu en 2019 et 2020
 - o pour des enfants jusqu'à l'âge de 3 ans
 - o dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou K&G
 - o sur base de l'attestation fiscale
 - o 3 euros par jour et par enfant, avec un maximum de 300 euros par an et par enfant
- 1.13. Prime syndicale

2. Formation syndicale :

- l'employeur paie le salaire et le récupère auprès du Fonds social

3. Promotion de la formation via Educam

2. Remplacement de CCT :

CCT 12.09.19 – AR 16.04.20 – MB 16.06.19 - Numéro d'enregistrement
154.803/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2021 et pour une durée indéterminée, à l'exception
de l'article 16, § 2 qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021

610-a. Fonds social – Statuts

Convention collective de travail du 26 juillet 2021

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

En exécution des articles 7, 24 et 25 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019 et le remplacement de la convention collective de travail : travail faisable et afflux du 12 septembre 2019.

Art. 1^{er}.

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

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

Art. 2.

Les statuts du «Fonds social des entreprises de garage» sont joints en annexe de la présente.

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021, à l'exception de l'article 16, § 2 des statuts qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2022.

Art. 4.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 portant modification et coordination des statuts du Fonds Social, enregistrée sous le numéro 154803/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 16 avril 2019 (M.B. du 16 juin 2019).

Art. 5.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXE - STATUTS DU FONDS

CHAPITRE I^{er}. – Dénomination, siège, missions et durée

1. Dénomination

Art. 1^{er}.

Il est institué par la convention collective de travail du 23 mars 1967, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 août 1967 (M.B. du 12 août 1967), un Fonds de sécurité d'existence dénommé «Fonds social des entreprises de garage».

Par «Fonds», on entend dans les présents statuts «Fonds social des entreprises de garage».

2. Siège

Art. 2.

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Commission Paritaire des entreprises de garage à tout autre endroit en Belgique.

3. Missions

Art. 3.

Le Fonds a pour mission :

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
- 3.2. de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires ;
- 3.3. de favoriser la formation syndicale des travailleurs ;
- 3.4. de stimuler la formation et l'information des employeurs ;

- 3.5. de financer-, une partie du fonctionnement et certaines initiatives de l'asbl «EDUCAM» ;
- 3.6. de prendre en charge des cotisations spéciales ;la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.
- 3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

4. Durée

Art. 4.

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. – Champ d'application

Art. 5.

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Par «ouvriers», on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE III. – Missions statutaires du Fonds

1. Perception et recouvrement des cotisations

Art. 6.

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

2. Octroi et versement des indemnités complémentaires

2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

Art. 7.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi-indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à

- l'article 26, 1° - chômage temporaire pour raison de force majeure ;
- l'article 28, § 1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique ;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries ;
- l'article 51 - chômage temporaire pour des raisons économiques ;

de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indemnité prévue à l'article 7 § 2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est fixé à :

- € 12,70 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 6,35 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

Art. 8.

L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Art. 9.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 9 § 2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficier des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
2. avoir été licencié par un employeur visé à l'article 5 ;
3. au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes :
 - de l'industrie sidérurgique (Commission paritaire 104) ;
 - des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105) ;
 - des constructions métalliques, mécanique et électrique (Commission paritaire 111) ;
 - des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécanique et électrique (Sous-commissions paritaires 149.01, 149.02, 149.03 et 149.04) ;
 - des entreprises de garage (Commission paritaire 112) ;
 - de la récupération de métaux (Sous-Commission Paritaire 142.01).

4. avoir épuisé une période de carence de quinze jours calendrier. Pour le calcul de la période d'attente, les journées de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilées.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- € 5,83 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 2,93 par demi-indemnité de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§ 3. L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, en cas de force majeure médicale, ...)
- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.3. Indemnité complémentaire de maladie

Art. 10.

Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1^{er} juillet 2019

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5. ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 10 § 1 est fixé à :

- € 86,79 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 86,79 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

Art. 10bis.

Pour les incapacités de travail débutants à partir du 1^{er} juillet 2019

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins trente jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité avec un maximum de 36 mois, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10bis § 1 est fixé à :

- € 2,44 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 1,22 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

2.4. Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés

Art. 11.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque jour de chômage à une indemnité complémentaire prévue à l'article 11 § 2 jusqu'à la prise de la pension légale, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour de chômage ;
- bénéficier des indemnités de chômage complet ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur des Garages (CP 112).

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- € 5,83 par allocation complète de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
- € 2,93 par demi-allocation de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés, et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 11 § 1 et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4. L'indemnité complémentaire pour chômeurs âgés est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, en cas de force majeure médicale, ...);
- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés

Art. 12.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque allocation de maladie à l'indemnité prévue à l'article 12 § 2 jusqu'à la prise de la pension légale, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur des Garages (CP 112).

§ 2. Le montant de l'indemnité de maladie complémentaire est fixé à :

- € 8,33 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;

- € 4,16 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

Art. 13.

Les ouvriers qui bénéficient de l'indemnité visée aux articles 11 et 12 n'ont pas droit aux indemnités prévues aux articles 9, 10 et 15.

2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

Art. 14.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;
2. avoir au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans l'entreprise ;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

§ 2. Par 'fermeture d'entreprise' au sens de l'alinéa 1^{er} du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise, faisant partie d'une plus grande entité relevant d'une autre commission paritaire.

§ 3. Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à € 288,92.

Ce montant est majoré de € 14,58 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 952,96.

2.7. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise

Art. 15.

§ 1. En application et conformément à :

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (M.B. du 31 janvier 1975) ;
- les conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclues au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage ;
- la convention collective de travail du 5 octobre 1998 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage,

Le Fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité complémentaire est calculée au moment où le régime de chômage avec complément d'entreprise prend cours et reste inchangée, sous réserve de la liaison à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables aux allocations de chômage conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé chaque année au 1^{er} janvier par le Conseil National du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§ 2. L'indemnité complémentaire de chômage prévue à l'article 9 des présents statuts est prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire visée à l'article 15 § 1.

§ 3. Les ouvriers concernés doivent, prouver qu'ils ont travaillé en qualité d'ouvriers pendant 5 ans au moins dans une ou plusieurs entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une entreprise qui, à un moment donné, ne ressortissait pas à la Commission paritaire des entreprises de garage ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires. Cette ancienneté sera considérée comme un ensemble.

§ 4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 5. Les entreprises où l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise a été fixé par convention d'entreprise à un âge inférieur peuvent, au plus tard au moment où ladite convention est conclue, introduire une demande auprès du Bureau du Fonds en vue de la reprise par le Fonds de l'obligation de paiement de cette indemnité complémentaire dès l'âge de 60 ans.

L'employeur doit transmettre copie de la convention d'entreprise au Fonds et doit régler la cotisation, comme prévu à l'article 35.

Réponse sera donnée au plus tard dans les soixante jours ouvrables suivant la réception de ladite demande.

§ 6. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

2.8. Indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail, emploi fin de carrière et emploi fin de carrière adouci

Art. 16.

§ 1. Le Fonds paie une indemnité complémentaire de € 72,23 par mois pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps conformément aux conventions collectives de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées, et qui perçoivent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

§ 2. Une indemnité complémentaire emploi fin de carrière est attribuée aux travailleurs âgés qui, au plus tard le 30 novembre 2021, réduisent leurs prestations dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 avec 1/5^{ème} ou la moitié.

L'indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n° 156 du 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5^e et à mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

Le montant de l'indemnité est fixé à :

- € 72,23 par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- € 28,89 par mois pour une réduction de prestations d'1/5^e temps.

Art. 16bis.

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté

royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 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 (M.B. du 25 janvier 2018).

- § 2. Les ouvriers qui, au cours de la période du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 novembre 2021 inclus, entrent dans un emploi fin de carrière adouci, conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 26 juillet 2021 concernant le travail faisable et afflux, ont droit, à charge du Fonds, à une indemnité complémentaire.
- § 3. L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois (montant au 1^{er} juillet 2019).
- § 4. L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.
- § 5. L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.
- § 6. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la présente convention collective de travail. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.
- § 7. Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.
- § 8. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

2.9. Remboursement de l'accompagnement de carrière

Art. 16ter.

- § 1. L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou de sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds. Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé(s) auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euro maximum par période de 6 ans.
- § 2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers

2.10. Remboursement des frais de garde d'enfants

Art. 16quater.

- § 1. Le Fonds social des entreprises de garage rembourse les frais de garde d'enfants à l'ouvrier qui, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la commission paritaire des entreprises de garage, dans les conditions suivantes :
1. le remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans intervenant dans la période du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin ;
 2. le remboursement s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant et est effectué sur la base de l'attestation fiscale délivrée par le lieu d'accueil, sur laquelle sont indiqués le montant journalier et le nombre de jours d'accueil pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré ;
 3. le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2021.

§ 2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à la disposition des ouvriers.

2.11. Prime syndicale

Art. 17.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1^{er} octobre de l'année en cours.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 17 § 1, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

2.12. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées

Art. 18.

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 10 et 10bis (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire pour chômeurs âgés), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés) 14 (indemnité de fermeture d'entreprise), 15 (indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise) et 16 (indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail et emploi fin de carrière), 16bis (indemnité complémentaire en cas d'emploi fin de carrière adouci), 16ter (remboursement de l'accompagnement de carrière) et 16quater (remboursement des frais de garde d'enfants) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers intéressés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 17 est payée par les organisations interprofessionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

Art. 19.

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par l'employeur assujéti au Fonds.

3. Promotion de la formation syndicale

Art. 20.

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) des ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 12 septembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, concernant la formation syndicale des ouvriers.

Art. 21.

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

4. Stimuler la formation et l'information des employeurs

Art. 22.

Le Fonds octroie aux organisations d'employeurs, représentées au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, une intervention dans les frais d'information et de formation des employeurs. Elle est perçue selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

5. Financement du fonctionnement et des initiatives de l'asbl «EDUCAM»

Art. 23.

- § 1. En exécution des articles 2 et 7 de la convention collective de travail relative à la formation le Fonds finance une partie du fonctionnement et certaines des initiatives de l'asbl EDUCAM. Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 33 § 1 et § 2, et s'élève à 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et à 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risque de l'autre côté.
- § 2. L'asbl EDUCAM organise pour le secteur des entreprises de garage l'enseignement de la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl EDUCAM.

6. Prise en charge de cotisations spéciales

Art. 24.

- § 1. Lorsque le Fonds est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue relative au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le Fonds et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue relative à l'indemnité complémentaire pour le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

- § 2. Les cotisations spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 15 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage

avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1^{er} janvier 1991 et le 30 novembre 2021.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions précitées et jusqu'à la mise en pension des ouvriers.

Art. 24*bis*.

§ 1. Les cotisations spéciales du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), visée dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale sur certaines indemnités complémentaires en exécution du pacte de solidarité entre les générations et fixant les mesures d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, sont dues par le Fonds.

L'octroi, le calcul et la déclaration visés dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 mentionné ci-dessus sont également à charge du Fonds.

§ 2. Les cotisations spéciales visés sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 16 de la présente convention et qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps.

Art. 25.

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application des articles 24 et 24*bis* des présents statuts.

Art. 26.

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration par décision de la Commission paritaire des entreprises de garage rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV. – Gestion du Fonds

Art. 27.

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de seize membres, soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 28.

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1^{er} et le 3^{ème} vice-président appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2^{ème} vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

Art. 29.

§ 1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et à la demande d'au moins deux membres du conseil.

§ 2. L'ordre du jour est précisé sur la convocation.

§ 3. Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

- § 4. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.
- § 5. Le conseil ne peut décider valablement que sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Art. 30.

- § 1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.
- § 2. Le conseil d'administration approuve les comptes et le budget, agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.
- § 3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

- § 4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.
- § 5. Le membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut, par lettre ou par fax, donner procuration à un de ses collègues appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un autre administrateur.

Art. 31.

- § 1. Le conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.
- § 2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration. Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.
- § 3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.
- § 4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.
- § 5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.
- § 6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.
- § 7. Les décisions se prennent à l'unanimité.
- § 8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

CHAPITRE V. – Financement du Fonds

Art. 32.

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 7 à 24*bis*, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Art. 33.

- § 1. Depuis le 1 janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 3,95 % des salaires bruts des ouvriers, dont 1,7 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.
- § 2. A partir du 1^{er} janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisé par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.
- la cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal ;
 - la cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal.
- § 3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 34.

- § 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.
- § 2. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition des cotisations prévues aux articles 7 à 24bis.

Art. 35.

- § 1. Une cotisation de base, comme prévue dans une convention collective séparée relative à la cotisation de base au Fonds, et basée sur la dernière rémunération brute à 108 % gagnée par les ouvriers visés à l'article 15 § 5, est directement versée par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du

début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. La cotisation visée au § 1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds.

CHAPITRE VI. – Budget et comptes du Fonds

Art. 36.

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Art. 37.

Les comptes de l'année sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable désignés par la Commission paritaire des entreprises de garage, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Commission paritaire des entreprises de garage pendant le mois de juillet au plus tard.

CHAPITRE VII. – Dissolution et liquidation du Fonds

Art. 38.

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Commission paritaire des entreprises de garage. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

CCT : 02.12.21

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 173.133/CO/112

Date d'enregistrement : 03.06.22

Publication de l'enregistrement au MB :

1. Contenu :

Statuts du Fonds social à partir du 01.12.21

1. Indemnités complémentaires

- 1.1. Indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire à partir du 1^{er} décembre 2021 :
 - force majeure, fermeture pour cause de vacances annuelles, accident technique, intempéries, raisons économiques
 - montant :
 - o 12,89 euros par allocation de chômage
 - o 6,45 euros par demi-allocation de chômage
 - également pour les vacances jeunes et senior
- 1.2. Indemnités complémentaires en cas de chômage complet à partir du 1^{er} décembre 2021 :
 - durée :
 - o moins de 45 ans le premier jour de chômage : nombre maximum d'indemnités : 200 jours
 - o 45 ans ou plus le premier jour de chômage : nombre maximum d'indemnités : 300 jours
 - conditions :
 - o bénéficier des allocations de chômage légales
 - o avoir été licencié par un employeur du secteur
 - o avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans les secteurs du métal au moment du licenciement
 - o avoir accompli une période d'attente de 15 jours calendrier
 - montant :
 - o 5,92 euros par allocation de chômage
 - o 2,96 euros par demi-allocation de chômage
- 1.3. Indemnité complémentaire en cas de maladie à partir du 1^{er} décembre 2021
Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1^{er} juillet 2019 :
 - en cas de maladie et d'accident ordinaire
 - après au moins 60 jours d'incapacité de travail ininterrompue (à l'exclusion d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail)
 - conditions :
 - o être au service d'un employeur du secteur au moment du début de l'incapacité
 - o bénéficier des allocations légales de maladie

- montant (à partir du 1^{er} décembre 2021) :
 - 88,11 euros après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 88,11 euros en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue
 - 114,72 euros en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue

Pour les incapacités de travail qui ont commencé à partir du 1^{er} juillet 2019 :

- en cas de maladie et d'accident ordinaire
 - après au moins 30 jours d'incapacité de travail ininterrompue (à l'exclusion d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail)
 - pendant maximum 36 mois
 - montant :
 - 2,48 euros par allocation de maladie
 - 1,24 euro par demi-allocation de maladie
- 1.4. Indemnité complémentaire chômeurs âgés à partir du 1^{er} décembre 2021 :
- durée
 - jusqu'à la pension légale
 - conditions :
 - bénéficier des allocations de chômage légales
 - avoir été licencié par un employeur du secteur
 - justifier de 20 ans de carrière, dont au moins 5 ans dans le secteur
 - être âgé de 55 ans au moins le premier jour de chômage

- depuis le 1^{er} juillet 2015, on ne verse plus d'indemnités complémentaires aux chômeurs âgés et en cas de chômage complet sauf :
 - si la fin du contrat de travail n'est pas la conséquence d'un licenciement par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, en cas de force majeure médicale, ...)
 - pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
 - pour les ouvriers qui percevaient déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde
 - montant :
 - 5,92 euros par allocation de chômage
 - 2,96 euros par demi-allocation de chômage
- 1.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés à partir du 1^{er} décembre 2021 :
- ouvriers de 55 ans ou plus qui se trouvent en incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident (à l'exclusion des incapacités résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail)
 - jusqu'à la pension légale
 - conditions :
 - être âgé de 55 ans au moins le premier jour de l'incapacité de travail
 - bénéficier des allocations légales de maladie
 - avoir accompli une période d'attente de 30 jours calendrier
 - justifier de 20 ans de carrière, dont au moins 5 ans dans le secteur
 - montant :
 - 8,46 euros par allocation de maladie
 - 4,23 euros par demi-allocation de maladie
- 1.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise à partir du 1^{er} décembre 2021 :
- conditions
 - au moment de la fermeture, être âgé d'au moins 45 ans
 - au moment de la fermeture, avoir minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
 - ne pas avoir été réengagé dans les liens d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement
 - montant :
 - 293,31 euros
 - ce montant est majoré de 14,80 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 967,44 euros).

- 1.7. Indemnité complémentaire en cas de RCC en application de la CCT n° 17 ou de tous les régimes RCC en vigueur dans le secteur garages :
 - la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage, avec un minimum de 5,92 euros par jour (montant à partir du 1^{er} décembre 2021)
 - avoir au minimum 5 ans d'ancienneté dans le secteur des garages
 - à certaines conditions, maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail ou d'une activité comme indépendant à titre principal
 - verrouillage du droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds social lorsque le droit au RCC a été verrouillé à l'ONEM
- 1.8. Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps à mi-temps à partir du 1^{er} décembre 2021 :
 - à partir de 53 ans
 - 73,23 euros par mois pendant 60 mois
- 1.9. Emploi fin de carrière mi-temps et 4/5 :
 - avoir minimum 60 ans, ou 55 ans dans les cas prévus par les CCT du CNT n° 156 et 157 (métier lourd / 35 ans de carrière)
 - à partir du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 30 juin 2023 (avec un droit acquis pour les ouvriers bénéficiant déjà de ce régime, jusqu'à l'âge de la pension légale)
 - montant :
 - o 73,33 euros en cas de réduction des prestations à mi-temps
 - o 29,33 euros en cas de réduction des prestations de 1/5
- 1.10. Emploi fin de carrière adouci :
 - avoir minimum 58 ans, ou 60 ans pour le passage à un régime de travail à 4/5
 - max. 162,43 euros brut par mois (montant valable à partir du 01.01.2021)
 - indexation annuelle au 1^{er} février
 - entrée dans le système au plus tard le 30 juin 2023
- 1.11. Accompagnement de carrière :
 - du 01.12.21 au 30.06.23
 - remboursement du coût des chèques-carrière du VDAB ou de maximum 80 euros par période de 6 ans
- 1.12. Garde d'enfants :
 - du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021 :
 - o frais de garde d'enfants ayant eu lieu en 2019 et 2020
 - o pour des enfants jusqu'à l'âge de 3 ans
 - o dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou K&G
 - o sur base de l'attestation fiscale
 - o 3 euros par jour et par enfant, avec un maximum de 300 euros par an et par enfant

- du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024 :
 - frais de garde d'enfants ayant eu lieu en 2022 et 2023
 - pour des enfants jusqu'à l'âge de 3 ans
 - dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou K&G
 - sur base de l'attestation fiscale
 - 4 euros par jour et par enfant, avec un maximum de 400 euros par an et par enfant

1.13. Prime syndicale

2. Formation syndicale :

- l'employeur paie le salaire et le récupère auprès du Fonds social

3. Promotion de la formation via Educam

2. Remplacement de CCT :

CCT 26.07.21 – AR – MB - Numéro d'enregistrement 167.002/CO/112

3. Durée :

À partir du 1^{er} décembre 2021 et pour une durée indéterminée, à l'exception de :

- l'article 16, § 2 qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021
- l'article 16quater qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019

610-b. Fonds social – Statuts

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

En exécution des articles 8 et 22 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021 et le remplacement de la convention collective de travail : travail faisable et afflux du 26 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167719/CO/112.

Art. 1^{er}.

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

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

Art. 2.

Les statuts du «Fonds social des entreprises de garage» sont joints en annexe de la présente.

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} décembre 2021.

La convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} juillet 2023.

Art. 4.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juillet 2021 portant modification et coordination des statuts du Fonds Social, enregistrée sous le numéro 167.002/CO/112.

Art. 5

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXE - STATUTS DU FONDS

CHAPITRE I^{er}. – Dénomination, siège, missions et durée

1. Dénomination

Art. 1^{er}.

Il est institué par la convention collective de travail du 23 mars 1967, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 août 1967 (M.B. du 12 août 1967), un Fonds de sécurité d'existence dénommé «Fonds social des entreprises de garage».

Par «Fonds», on entend dans les présents statuts «Fonds social des entreprises de garage».

2. Siège

Art. 2.

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Commission Paritaire des entreprises de garage à tout autre endroit en Belgique.

3. Missions

Art. 3.

Le Fonds a pour mission :

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
- 3.2. de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires ;
- 3.3. de favoriser la formation syndicale des travailleurs ;
- 3.4. de stimuler la formation et l'information des employeurs ;

- 3.5. de financer-, une partie du fonctionnement et certaines initiatives de l'asbl «EDUCAM» ;
- 3.6. de prendre en charge des cotisations spéciales ;
- 3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

4. Durée

Art. 4.

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. – Champ d'application

Art. 5.

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Par «ouvriers», on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE III. – Missions statutaires du Fonds

1. Perception et recouvrement des cotisations

Art. 6.

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

2. Octroi et versement des indemnités complémentaires

2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

Art. 7.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi-indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à

- l'article 26, 1° - chômage temporaire pour raison de force majeure ;
- l'article 28, § 1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique ;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries ;
- l'article 51 - chômage temporaire pour des raisons économiques ;

de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indemnité prévue à l'article 7 § 2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est fixé à :

- € 12,70 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 6,35 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1^{er} décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 12,89 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 6,45 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

Art. 8.

L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Art. 9.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 9 § 2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficié des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
2. avoir été licencié par un employeur visé à l'article 5 ;
3. au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes :
 - de l'industrie sidérurgique (Commission paritaire 104) ;
 - des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105) ;

- des constructions métalliques, mécanique et électrique (Commission paritaire 111) ;
 - des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécanique et électrique (Sous-commissions paritaires 149.01, 149.02, 149.03 et 149.04) ;
 - des entreprises de garage (Commission paritaire 112) ;
 - de la récupération de métaux (Sous-Commission Paritaire 142.01).
4. avoir épuisé une période de carence de quinze jours calendrier. Pour le calcul de la période d'attente, les journées de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilées.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- € 5,83 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 2,93 par demi-indemnité de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1^{er} décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 5,92 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 2,96 par demi-indemnité de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§ 3. L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, en cas de force majeure médicale, ...)

- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.3. Indemnité complémentaire de maladie

Art. 10.

Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1^{er} juillet 2019

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5. ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 10 § 1 est fixé à :

- € 86,79 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 86,79 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;

- € 113,00 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 113,00 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

A partir du 1^{er} décembre 2021, les montants forfaitaires susmentionnés de € 86,79 après 60 et 120 jours et € 113,00 après une période de maladie plus longue sont indexés de 1,52 % et fixés à € 88,11 et € 114,72.

- § 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.
- § 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

Art. 10bis.

Pour les incapacités de travail débutants à partir du 1^{er} juillet 2019

- § 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins trente jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité avec un maximum de 36 mois, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :
- bénéficiaire des indemnités de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
 - au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10bis § 1 est fixé à :

- € 2,44 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 1,22 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

A partir du 1^{er} décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10bis § 1 est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 2,48 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 1,24 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

2.4. Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés

Art. 11.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque jour de chômage à une indemnité complémentaire prévue à l'article 11 § 2 jusqu'à la prise de la pension légale, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour de chômage ;
- bénéficiaire des indemnités de chômage complet ;

- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur des Garages (CP 112).

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- € 5,83 par allocation complète de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
- € 2,93 par demi-allocation de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

A partir du 1^{er} décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 5,92 par allocation complète de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
- € 2,96 par demi-allocation de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés, et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 11 § 1 et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4. L'indemnité complémentaire pour chômeurs âgés est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (par exemple fin d'un contrat

à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, en cas de force majeure médicale, ...). ;

- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés

Art. 12.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque allocation de maladie à l'indemnité prévue à l'article 12 § 2 jusqu'à la prise de la pension légale, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur des Garages (CP 112).

§ 2. Le montant de l'indemnité de maladie complémentaire est fixé à :

- € 8,33 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 4,16 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

A partir du 1^{er} décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire de maladie est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 8,46 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 4,23 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

Art. 13.

Les ouvriers qui bénéficient de l'indemnité visée aux articles 11 et 12 n'ont pas droit aux indemnités prévues aux articles 9, 10 et 15.

2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

Art. 14.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;
2. avoir au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans l'entreprise ;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

§ 2. Par 'fermeture d'entreprise' au sens de l'alinéa 1^{er} du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise, faisant partie d'une plus grande entité relevant d'une autre commission paritaire.

§ 3. Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à € 288,92.

Ce montant est majoré de € 14,58 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 952,96.

A partir du 1^{er} décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire en cas de fermeture est indexé de 1,52 % et fixé à € 293,31. Ce montant est à partir du 1^{er} décembre 2021 majoré de € 14,80 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 967,44.

2.7. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise

Art. 15.

§ 1. En application et conformément à :

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (M.B. du 31 janvier 1975) ;
- les conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclues au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage ;
- la convention collective de travail du 5 octobre 1998 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage,

le Fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité complémentaire est calculée au moment où le régime de chômage avec complément d'entreprise prend cours et reste inchangée, sous réserve de la liaison à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables aux allocations de chômage conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé chaque année au 1^{er} janvier par le Conseil National du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

- § 2. L'indemnité complémentaire de chômage prévue à l'article 9 des présents statuts est prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire visée à l'article 15 § 1.
- § 3. Les ouvriers concernés doivent, prouver qu'ils ont travaillé en qualité d'ouvriers pendant 5 ans au moins dans une ou plusieurs entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une entreprise qui, à un moment donné, ne ressortissait pas à la Commission paritaire des entreprises de garage ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires. Cette ancienneté sera considérée comme un ensemble.

- § 4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

- § 5. Les entreprises où l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise a été fixé par convention d'entreprise à un âge inférieur peuvent, au plus tard au moment où ladite convention est conclue, introduire une demande auprès du Bureau du Fonds en vue de la reprise par le Fonds de l'obligation de paiement de cette indemnité complémentaire dès l'âge de 60 ans.

L'employeur doit transmettre copie de la convention d'entreprise au Fonds et doit régler la cotisation, comme prévu à l'article 35.

Réponse sera donnée au plus tard dans les soixante jours ouvrables suivant la réception de ladite demande.

§ 6. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

2.8. Indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail, emploi fin de carrière et emploi fin de carrière adouci

Art. 16.

§ 1. Le Fonds paie une indemnité complémentaire de € 72,23 par mois pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps conformément aux conventions collectives de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées, et qui perçoivent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2021, une indemnité complémentaire emploi fin de carrière est attribuée aux travailleurs âgés qui, au plus tard le 30 juin 2023, réduisent leurs prestations dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 avec 1/5^{ème} ou la moitié.

L'indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n° 156 et n° 157 du 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5^e et à mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à :

- € 72,23 par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- € 28,89 par mois pour une réduction de prestations d'1/5^e temps.

A partir du 1^{er} décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 73,33 par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- € 29,33 par mois pour une réduction de prestations d'1/5^e temps.

Art. 16*bis*.

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 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 (M.B. du 25 janvier 2018).

§ 2. Les ouvriers qui, au cours de la période du 1^{er} décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, entrent dans un emploi fin de carrière adouci, conformément à l'article 16 de l' Accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021, ont droit, à charge du Fonds, à une indemnité complémentaire.

§ 3. L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois (montant au 1^{er} juillet 2019).

A partir du 1^{er} février 2021, le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 162,43 euros.

§ 4. L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

§ 5. L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

- § 6. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la présente convention collective de travail. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.
- § 7. Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.
- § 8. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

2.9. Remboursement de l'accompagnement de carrière

Art. 16ter.

- § 1. Du 1^{er} décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2023, l'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou de sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds. Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé(s) auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de 6 ans.
- § 2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

2.10. Remboursement des frais de garde d'enfants

Art. 16quater.

- § 1. A partir du 1^{er} janvier 2019, le Fonds social des entreprises de garage rembourse les frais de garde d'enfants à l'ouvrier qui, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la commission paritaire des entreprises de garage, dans les conditions suivantes :

1. le remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans intervenant dans la période du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin ;
2. le remboursement s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant et est effectué sur la base de l'attestation fiscale délivrée par le lieu d'accueil, sur laquelle sont indiqués le montant journalier et le nombre de jours d'accueil pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré ;
3. le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2021.

§ 2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à la disposition des ouvriers.

A partir du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024 inclus, le remboursement s'élève à € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant, pour la garde d'enfants dans 2022 et 2023.

Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2027.

Le 30 juin 2023, le Conseil d'administration évaluera l'extension de l'intervention à la garderie avant et après l'école, pour les enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de garde (ou ayant moins de 21 ans 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 agréée, subventionnée ou contrôlé directement par une administration publique.

2.11. Prime syndicale

Art. 17.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1^{er} octobre de l'année en cours.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 17 § 1, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

2.12. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées

Art. 18.

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 10 et 10bis (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire pour chômeurs âgés), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés) 14 (indemnité de fermeture d'entreprise), 15 (indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise) et 16 (indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail et emploi fin de carrière), 16bis (indemnité complémentaire en cas d'emploi fin de carrière adouci), 16ter (remboursement de l'accompagnement de carrière) et 16quater (remboursement des frais de garde d'enfants) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers intéressés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 17 est payée par les organisations interprofessionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

Art. 19.

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par l'employeur assujetti au Fonds.

3. Promotion de la formation syndicale

Art. 20.

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) des ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 12 septembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, concernant la formation syndicale des ouvriers.

Art. 21.

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

4. Stimuler la formation et l'information des employeurs

Art. 22.

Le Fonds octroie aux organisations d'employeurs, représentées au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, une intervention dans les frais d'information et de formation des employeurs. Elle est perçue selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

5. Financement du fonctionnement et des initiatives de l'asbl «EDUCAM»

Art. 23.

§ 1. En exécution des articles 2 et 7 de la convention collective de travail relative à la formation le Fonds finance une partie du fonctionnement et certaines des initiatives de l'asbl EDUCAM. Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 33 § 1 et § 2, et s'élève à 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et à 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risque de l'autre côté.

§ 2. L'asbl EDUCAM organise pour le secteur des entreprises de garage l'enseignement de la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl EDUCAM.

6. Prise en charge de cotisations spéciales

Art. 24.

§ 1. Lorsque le Fonds est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue relative au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le Fonds et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue relative à l'indemnité complémentaire pour le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

§ 2. Les cotisations spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 15 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1^{er} janvier 1991 et le 30 juin 2023.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions précitées et jusqu'à la mise en pension des ouvriers.

Art. 24bis.

§ 1. Les cotisations spéciales du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), visée dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale

sur certaines indemnités complémentaires en exécution du pacte de solidarité entre les générations et fixant les mesures d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, sont dues par le Fonds.

L'octroi, le calcul et la déclaration visés dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 mentionné ci-dessus sont également à charge du Fonds.

§ 2. Les cotisations spéciales visés sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 16 de la présente convention et qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps.

Art. 25.

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application des articles 24 et 24bis des présents statuts.

Art. 26.

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration par décision de la Commission paritaire des entreprises de garage rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV. – Gestion du Fonds

Art. 27.

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de seize membres, soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 28.

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1^{er} et le 3^{ème} vice-président appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2^{ème} vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

Art. 29.

§ 1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et à la demande d'au moins deux membres du conseil.

§ 2. L'ordre du jour est précisé sur la convocation.

§ 3. Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

§ 4. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.

§ 5. Le conseil ne peut décider valablement que sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Art. 30.

§ 1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

§ 2. Le conseil d'administration approuve les comptes et le budget, agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

§ 3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

§ 4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

§ 5. Le membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut, par lettre ou par fax, donner procuration à un de ses collègues appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un autre administrateur.

Art. 31.

§ 1. Le conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§ 2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration. Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§ 3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§ 4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

- § 5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.
- § 6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.
- § 7. Les décisions se prennent à l'unanimité.
- § 8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

CHAPITRE V. – Financement du Fonds

Art. 32.

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 7 à 24*bis*, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Art. 33.

- § 1. Depuis le 1 janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 3,95 % des salaires bruts des ouvriers, dont 1,7 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.
- § 2. A partir du 1^{er} janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisé par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.
- la cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal ;

- la cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal.

§ 3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 34.

§ 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition des cotisations prévues aux articles 7 à 24bis.

Art. 35.

§ 1. Une cotisation de base, comme prévue dans une convention collective séparée relative à la cotisation de base au Fonds, et basée sur la dernière rémunération brute à 108 % gagnée par les ouvriers visés à l'article 15 § 5, est directement versée par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. La cotisation visée au § 1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds.

CHAPITRE VI. – Budget et comptes du Fonds

Art. 36.

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Art. 37.

Les comptes de l'année sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable désignés par la Commission paritaire des entreprises de garage, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Commission paritaire des entreprises de garage pendant le mois de juillet au plus tard.

CHAPITRE VII. – Dissolution et liquidation du Fonds

Art. 38.

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Commission paritaire des entreprises de garage. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

CCT : 09.10.15

AR : 23.05.16

MB : 17.06.16

Numéro d'enregistrement : 130.661/CO/112

Date d'enregistrement : 15.12.15

Publication de l'enregistrement au MB : 25.01.16

1. Contenu :

Cotisation au Fonds social

- A partir du 1^{er} janvier 2016 : perception différenciée des cotisations : la cotisation pour la pension sectorielle complémentaire est séparée de la cotisation de base destinée au Fonds social
- A partir du 1^{er} janvier 2016, la cotisation de base au Fonds social est de 2,25 %.

2. Remplacement de CCT :

CCT 29.04.14 – AR 08.01.15 – MB 13.02.15

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée indéterminée

620. Fonds social – Cotisation

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

COTISATION AU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 5 § 3 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à 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. – Cotisation

Art. 2.

Conformément à l'article 33 § 2 des statuts du "Fonds social des entreprises de garage " coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015 une cotisation de base est fixée à partir du 1^{er} janvier 2016.

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 2,25 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

CHAPITRE III. – Perception et recouvrement

Art. 3.

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958).

CHAPITRE IV. – Dispositions finale

Art. 4.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 avril 2014 relative à la cotisation au Fonds Social, enregistrée sous le numéro 122.106/CO/112 et rendue obligatoire le 8 janvier 2015 (Moniteur belge du 13 février 2015).

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT : 02.12.21

AR : 26.06.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 169.944/CO/112

Date d'enregistrement : 07.02.22

Publication de l'enregistrement au MB le : 28.02.22

1. Contenu :

Régime de pension sectoriel social

- Instauration d'un régime de pension sectoriel social = FSE
- L'affiliation se fait indépendamment de la nature du contrat de travail, à l'exception des étudiants jobistes, des intérimaires, des apprentis, des personnes occupées dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics, des pensionnés
- Cotisation annuelle totale brute par affilié de 1,80 % du salaire annuel brut sur lequel les cotisations ONSS sont prélevées
- Engagement de pension : changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves acquises : Belfius jusqu'au 31.12.18, SEFOPLUS OFP à partir du 01.01.19
- Paiement des avantages
- Engagement de solidarité
- Règlement de solidarité
- Procédure en cas de sortie d'un ouvrier
- Modalités d'encaissement
- Chômage temporaire corona : opting-out en ce qui concerne la constitution de la pension, pas pour la couverture décès
- En annexe :
 - o règlements sectoriels de pension et de solidarité

2. Remplacement de CCT :

CCT 23.10.19 – AR 15.03.21 – MB 16.04.21 – Numéro d'enregistrement 155.413/CO/112

3. Durée :

À partir du 31 décembre 2021 et pour une durée indéterminée

630. Régime de pension sectoriel

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITE AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITE

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

- § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire 112 des entreprises de garage.
- § 2. Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil ou du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil.
- § 3. Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

- § 1. La présente convention collective de travail a pour but d'adapter, à partir du 31.12.2021, la convention collective de travail du 23 octobre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 155413/CO/112.

§ 2. Les notions reprises dans la suite de la présente convention collective de travail doivent être comprises au sens de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B. 15 mai 2003, éd. 2, p. 26407, erratum M.B. 26 mai 2003) et ses arrêtés d'exécution. La loi sera dénommée «L.P.C.» dans la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. – Désignation de l'organisateur

Art. 3.

§ 1. Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence a été désigné, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002 (63461/CO/112) par les organisations représentatives de la Commission Paritaire précitée comme l'Organisateur du présent régime de pension sectoriel social.

§ 2. Cette désignation continue naturellement à être valable dans le cadre de cette convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

CHAPITRE IV. – Conditions d'affiliation

Art. 4.

§ 1. Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1^{er} janvier 2002 chez les employeurs visés à l'article 1, § 1 de cette convention (quelle que soit la nature de ce contrat de travail), sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social. Dans la pratique, il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§ 2. Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail (quelle que soit la nature de ce contrat de travail) au ou après le 1^{er} janvier 2008 chez les employeurs visés à l'article 6 de l'accord national 2001 - 2002 du 3 mai 2001, enregistrée le 4 juillet 2001 sous le numéro 57.783/CO/112, conclu au sein

de la Commission paritaire qui avaient choisi d'organiser eux-mêmes le régime de pension et qui ont obtenus à cet effet l'approbation de ladite Commission paritaire, sont d'office affiliés au présent régime de pension sectoriel sociale et ce, au plutôt à partir du 1^{er} janvier 2008.

§ 3. Ne sont cependant pas affiliées au présent plan de pension :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics ;
- les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec leurs employeurs comme prévu à l'article 1, § 1 - § 2 de cette convention.

CHAPITRE V. – Cotisation

Art. 5.

§ 1. Dans l'intérêt des personnes visées à l'article 4, une ou plusieurs cotisations mensuelles seront versées par l'Organisateur pour financer le régime de pension sectoriel social, complémentaire au régime de pension légal.

§ 2. La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1^{er} janvier 2016, à 1,80 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

- § 3. La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social est diminuée de 4,5 pour cent de frais de gestion, facturés par l'Organisateur, ce qui donne une cotisation annuelle totale nette par affilié de 1,72 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.
- § 4. Cette cotisation nette est répartie comme suit : 1,64 pour cent est utilisé pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes affiliées au régime sectoriel social et le 0,08 pour cent restant pour financer un engagement de solidarité tel que prévu au titre II, chapitre 9 de la L.P.C.
- § 5. Il en résulte, après l'augmentation de la cotisation nette de 0,15 pour cent destinée à couvrir la cotisation spéciale due de 8,86 pour cent, une cotisation globale de 1,95 pour cent.

CHAPITRE VI. – Engagement de pension : changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves acquises

Art. 6.

- § 1. Jusqu'au 31 décembre 2018, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative de l'engagement de pension a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie à 1210 Bruxelles, Place Charles Rogier 11, qui réassurait 50 % de son risque par l'intermédiaire de la s.a. C.B.C Assurances, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 14, établie au n° 2 de la Place Professeur Roger Van Overstraeten à 3000 Louvain.

A partir du 1^{er} janvier 2019, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative a été transmise à SEFOPLUS OFP, l'institution multisectorielle de retraite professionnelle (IRP), autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, avec siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

Conformément à l'article 41, § 1, 1° de la L.P.C., le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP est composé paritairement.

- § 2. Le passage d'organisme de pension de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP allait de pair avec un transfert collectif des réserves au sens de l'article 34 de la L.P.C.. Ce transfert collectif a été réglé dans la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFP et Belfius Assurances s.a. Dans le cadre de ce transfert collectif, aucune indemnité ou perte de participation bénéficiaire n'a été mise à charge des affiliés ou déduite des réserves acquises au moment du transfert.
- § 3. Les règles de l'engagement de pension sont définies dans un règlement de pension, qui figure en annexe à la présente convention collective de travail et qui en fait partie intégrante. Sur simple demande, le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l' l'a.s.b.l. I SEFOCAM.
- § 4. SEFOPLUS OFP établit chaque année un rapport, dit « rapport de transparence », au sujet de sa gestion de l'engagement de pension.

CHAPITRE VII. – Paiement des avantages

Art. 7.

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages, sont décrites dans les articles 7 à 14 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE VIII. – Engagement de solidarité – changement d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité

Art. 8.

- § 1. A partir du 1^{er} janvier 2004, une part de la cotisation nette globale, telle que fixée à l'article 5 de la présente convention (conformément à l'article 43 de la L.P.C.) est affectée au financement de l'engagement de solidarité qui fait partie du régime de pension sectoriel social.

§ 2. Cette cotisation est affectée au financement des prestations de solidarité parmi lesquelles figure notamment le financement constitutif de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité et d'indemnisation de la perte de revenus dans certaines situations. Le contenu exact de cet engagement de solidarité, ainsi que sa méthode de financement, a été mis au point dans le règlement de solidarité (voir article 9 ci-après).

§ 3. La gestion de l'engagement de solidarité a été confiée par l'Organisateur, jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, à la s.a. Belfius Assurances, abrégée « s.a. Belins », reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie à 1210 Bruxelles, Place Charles Rogier 11.

A compter du 1^{er} janvier 2022, la gestion de l'engagement de solidarité est confiée par l'Organisateur à SEFOPLUS OFF, l'institution de retraite professionnelle (IRP) multi-sectorielle, agréée par la FSMA le 19 novembre 2018 avec comme numéro d'identification le 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, qui intervient déjà, depuis le 1^{er} janvier 2019, comme organisme de pension.

§ 4. Le changement d'organisme de solidarité de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFF va de pair avec le transfert, au plus tard le 31 décembre 2021, du fonds de solidarité Sefocam (réserves de solidarité collectives) de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFF. Ce transfert du fonds de solidarité Sefocam est réglé par la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFF, l'a.s.b.l. SEFOCAM et Belfius Assurances s.a.

§ 5. Les affiliés sont préalablement informés quant à ce changement d'organisme de solidarité et à ce transfert du fonds de solidarité Sefocam par le biais du relevé annuel des droits à retraite de 2021. Par ailleurs, l'information quant à ce changement d'organisme de solidarité avec transfert des réserves de solidarité collectives peut également être consultée sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM / SEFOPLUS OFF.

§ 6. SEFOPLUS OFF établira un « rapport de transparence » sur sa gestion de l'engagement de solidarité et mettra ce rapport à disposition sur son site internet. Le rapport concerne les éléments tels que décrits dans la L.P.C..

CHAPITRE IX. – Règlement de solidarité

Art. 9.

- § 1. Le règlement de solidarité explicite les modalités de l'engagement de solidarité et a été annexé à cette convention collective de travail dont il fait partie intégrante.
- § 2. Sur simple demande, l'Organisateur placera le règlement de solidarité à la disposition des travailleurs affiliés au présent régime de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

CHAPITRE X. – Procédure en cas de sortie d'un ouvrier

Art. 10.

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est réglée par l'article 18 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE XI. – Modalités d'encaissement

Art. 11.

- § 1. Afin de réclamer la cotisation visée à l'article 5, § 2 de la présente convention, l'Office National de Sécurité Sociale encaissera une cotisation provisoire, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence. Après avoir été mise à la disposition de l'Organisateur, cette cotisation provisoire sera rétrocédée par ce dernier à l'organisme de pension et de solidarité, à savoir :
- l'organisme de pension : la partie de la cotisation nette affectée au financement des droits de pension individuels, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention et
 - à l'organisme de solidarité : la partie de la cotisation nette affectée au financement de l'engagement de solidarité, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention.

- § 2. Dès que l'Organisateur disposera de données salariales définitives par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Une comparaison est établie annuellement entre les cotisations provisoires et les cotisations définitives pour toutes les années antérieures. Si le total des cotisations provisoires est supérieur au total des cotisations définitives effectivement dues, cette différence est transmise en fin d'année à l'Organisateur. Dans le cas contraire, l'Organisateur verse le déficit de cotisations à SEFOPLUS OFF.
- § 3. À partir du 1^{er} janvier 2016, la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S. est utilisée, la cotisation pour le régime de pension complémentaire sectoriel social étant séparée de la cotisation de base destinée au Fonds de sécurité d'existence. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette reprise à l'article 5, § 4 sera atteinte auprès de l'Office national de Sécurité sociale en augmentant cette cotisation nette pour l'engagement de pension et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code de cotisation 825 Type '0' pour la cotisation globale reprise à l'article 5 § 5.

Art. 12.

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

CHAPITRE XII. – Chômage temporaire corona

Art. 13.

- § 1. Dans le cadre de la pandémie COVID-19, la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale a été introduite (ci-après 'la loi du 7 mai 2020').

Cette loi prévoit le fait que la constitution des droits de pension et la couverture décès des travailleurs en situation de chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19 (ci-après abrégé 'chômage temporaire corona') sont automatiquement maintenues pendant toute la période de chômage temporaire corona, sauf lorsqu'il est opté pour la possibilité d'opt-out.

- § 2. Comme prévu dans l'article 9, § 4 et § 5 de la loi du 7 mai 2020, l'Organisateur a opté pour cette possibilité d'opt-out. Ainsi, les affiliés en chômage temporaire corona ne constituent aucuns droits de pension sous ce régime de pension sectoriel social pour cette période de chômage temporaire corona mais ils continuent bien de bénéficier, pendant cette période, de la couverture décès.
- § 3. Conformément à la loi du 7 mai 2020, l'article 7 du règlement de solidarité (annexe 2 à la présente convention collective de travail) est adapté en ce sens.

CHAPITRE XIII. – Date d'effet et possibilités de résiliation

Art. 14.

- § 1. La convention collective de travail du 23 octobre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social enregistrée sous le numéro 155413/CO/112, est remplacée à partir du 31.12.2021.
- § 2. La présente convention collective de travail produit ses effets le 31.12.2021 et est conclue pour une durée indéterminée.
- § 3. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire précitée. Avant de résilier la convention collective de travail, la Commission Paritaire doit décider de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, § 1, 3° L.P.C..

ANNEXE N°. 1.

A la convention collective de travail du 2 décembre 2021

MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITE AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITE

PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE

en faveur des ouvriers de la Commission Paritaire des entreprises de garage.

RÈGLEMENT DE PENSION SECTORIEL

conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021

TABLES DES MATIERES

CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Droits et obligations de l'organisme de pension
7. Prestations assurées
8. Paiement des pensions complémentaires et la prestation en cas de décès
9. Modalités de paiement
10. Forme de paiement
11. Cotisations
12. Réserves acquises et prestations acquises
13. Procédure en cas de sortie
14. Fin du régime de pension
15. Réserve libre
16. Rapport de transparence
17. Information annuelle aux affiliés : la fiche de pension
18. Droit de modification

19. Non-paiement des primes
20. La protection de la vie privée
21. Entrée en vigueur

CHAPITRE I^{er}. – Objet

Art. 1^{er}.

- § 1. Le présent règlement de pension sectoriel est établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.
- § 2. Ce règlement de pension vise à adapter le règlement de pension annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019.
- § 3. Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissant à la Commission paritaire susmentionnée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe en outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de pension. Les droits des affiliés, anciens travailleurs, qui, après leur sortie, jouissent encore de droits actuels ou différés sont en général fixés par le règlement de pension conformément à leur application au moment de leur sortie, sauf dispositions légales contraires.

CHAPITRE II. – Définitions des notions

Art. 2.

1. La pension complémentaire

La valeur de capital de la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après la retraite), ou la conversion de celle-ci en rente viagère, octroyées sur base des versements obligatoires prévus dans ce règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale. Cette valeur ne sera pas inférieure aux réserves acquises au 31 décembre 2018, au moment du changement d'organisme de pension.

2. L'engagement de pension

L'engagement de l'Organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) bénéficiaire(s) en application de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

L'engagement de l'Organisateur consiste en un engagement de pension du type des cotisations fixes sans rendement garanti. L'Organisateur ne garantit donc que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'Organisateur respectera, certes, les obligations en matière de garantie de rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

SEFOPLUS OFP souscrit à son tour, en tant qu'organisme de pension, une obligation de moyens. Ceci implique que SEFOPLUS OFP s'engage à gérer le mieux et le plus soigneusement possible (en bon père de famille) les cotisations fixes versées par l'Organisateur en vue de la réalisation de son objectif, sans qu'il s'engage à un résultat. Les cotisations versées par l'Organisateur seront capitalisées au rendement financier net tel que défini à l'article 2.4 du présent règlement de pension.

3. Le régime de pension

Un engagement de pension collectif.

4. Rendement financier net (RFN)

Le rendement financier net ("RFN" en abrégé) du Patrimoine Distinct Pension CP 112 est calculé pour l'exercice comptable écoulé au 31 décembre de l'exercice comptable. Pour ce faire, les frais d'investissement sont déduits du rendement financier du Patrimoine Distinct Pension CP 112.

Ensuite, pour établir le rendement financier net inscrit sur les comptes individuels des affiliés, il est tenu compte de la réserve libre disponible du Patrimoine Distinct Pension CP 112 qui sert de tampon. Cette réserve libre ou tampon est égale au montant des actifs du Patrimoine Distinct Pension CP 112, dépassant le montant suivant :

- les réserves inscrites sur les comptes individuels des affiliés, conformément au présent règlement de pension ; à cet égard, le calcul de ces réserves pour la période du 1 janvier au 31 décembre de l'année calculée part du principe d'un rendement financier net correspondant au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. ;
- augmentées le cas échéant de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C..

Au moment de l'octroi du rendement financier net, le fait de toujours avoir un tampon égal à 10 % vaut comme principe de base que l'organisateur poursuit, dans le but d'une gestion sûre et prudente du régime de pension social sectoriel, afin de pouvoir faire face aux éventuelles fluctuations négatives futures des investissements. Cependant, même si le tampon est inférieur à 10 % et qu'il y a un rendement financier net positif, alors ce dernier sera octroyé à concurrence de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., comme déterminé ci-après.

Si cette réserve libre ou tampon du Patrimoine Distinct Pension CP 112, **est supérieure ou égale à 10 %** :

- en cas de rendement financier net positif, le rendement financier net complet, cependant diminué du montant nécessaire pour veiller à ce que, également après l'octroi du rendement financier net, la réserve libre ou le tampon du Patrimoine Distinct Pension CP 112 est égal à 10 %, est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés ;
- en cas de rendement financier net négatif, ce rendement financier net complet est inscrit sur les comptes individuels des affiliés.

Si cette réserve libre ou tampon du Patrimoine Distinct Pension CP 112 **est inférieure à 10 %**, le rendement financier net négative est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés. Le rendement financier net positif inscrit sur les comptes individuels des affiliés est dans ce cas limité au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (égale à 1,75 % au 31 décembre 2021). La partie supérieure est attribuée à la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112 à titre d'accroissement du tampon. Schématiquement, il est possible de présenter ceci de la manière suivante :

Réserve libre (tampon)	RFN inscrit sur les comptes individuels	
	négatif	positif
< 10 %	RFN	RFN (max. 1,75 %*)
≥ 10 %	RFN	RFN**

* au 2.12.20.21

** avec maintien de la réserve libre (tampon) au sein du Patrimoine Distinct Pension CP 112 de 10 % après octroi RFN

Lorsque des prestations sont dues avant le calcul du rendement financier net pour une année déterminée, le rendement financier net qui sera inscrit pour l'année visée sera égal au taux d'intérêt utilisé pour établir la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C..

5. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003, et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être prises au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée.

6. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence de la Commission paritaire des entreprises de garage a été désigné comme Organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage 112 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

7. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail 5 juillet 2002 ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

8. L'ouvrier

La personne occupée, par un employeur comme visé à l'article 2.7. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

9. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le présent régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément à ce règlement de pension. Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

10. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Commission Paritaire des entreprises de garage ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Commission Paritaire des entreprises de garage.

11. SEFOPLUS OFP : l'organisme de pension et de solidarité

SEFOPLUS OFP est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée à l'origine par les secteurs SEFOCAM pour la gestion et l'exécution de leurs régimes de pension respectifs.

Conformément aux statuts de SEFOPLUS OFF, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension et/ou, le cas échéant, de solidarité sectoriel(s) à SEFOPLUS OFF.

12. Les prestations acquises

Lorsqu'en cas de sortie l'affilié a choisi de laisser ses réserves acquises à l'organisme de pension, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la retraite.

13. Les réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment donné, conformément au présent règlement de pension. Ces réserves sont égales :

1. au compte individuel (cotisations nettes versées par l'Organisateur, augmentées le cas échéant des réserves transférées par l'affilié concerné à partir d'un autre organisme de pension, conformément à l'article 18) ; plus
2. les prestations relatives au financement du volet pension accordées dans le cadre de l'engagement de solidarité ;
3. le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
4. capitalisées au rendement financier net de SEFOPLUS OFF, tel que défini à l'article 2.4

Le cas échéant, les réserves acquises sont augmentées afin de garantir le rendement minimum tel que prévu à l'article 24 de la L.P.C..

En cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., la méthode verticale est appliquée. Cela signifie que l'ancien (les anciens) taux d'intérêt sont (étaient) d'application jusqu'au moment de la modification sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension avant la modification et que le nouveau taux d'intérêt est appliqué sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension à partir de la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l' (aux) ancien(s) taux d'intérêt des cotisations dues sur la base du règlement de pension jusqu'au moment de la modification.

14. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

15. L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut entendre l'âge légal de la pension, conformément à l'article 2, § 1, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Cet âge de la pension est en principe de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, 66 ans du 1^{er} février 2025 au 31 janvier 2030 et 67 ans à partir du 1^{er} février 2030.

16. Retraite

L'entrée en vigueur effective de la pension de retraite anticipée ou de la pension de retraite à l'âge l'égal de la pension en ce qui concerne l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations, à savoir, en l'occurrence, la pension de retraite légale comme travailleur.

Aux fins du présent règlement de pension, la prise de la pension complémentaire est assimilée à la retraite selon les mesures transitoires légales suivantes :

- les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C., prendre leur pension complémentaire dès l'âge de 60 ans si leur contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de les faire entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1^{er} octobre 2015 ;
- si les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) ne répondent pas aux conditions de la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C. telle que décrite ci-dessus, ils peuvent prendre leur pension

complémentaire conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/2 de la L.P.C. :

- dès l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1959 ;
- dès l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1960 ;
- dès l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1961 ;
- dès l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1962.

17. La date du recalcul

La date du recalcul pour ce règlement de pension est fixée au 1^{er} janvier.

18. Réserve libre

Conformément à l'article 4-8 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la L.P.C., une réserve libre est constituée dans le Patrimoine Distinct Pension CP 112.

Cette réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112 est financée au moyen de :

- la partie du rendement financier net qui, conformément à l'article 2.4 n'est pas, le cas échéant, inscrite immédiatement sur les comptes individuels des affiliés ;
- les prestations qui - pour des raisons qui ne sont pas dues à SEFOPLUS OFP - ne peuvent pas être payées par SEFOPLUS OFP ;
- et, le cas échéant, une cotisation supplémentaire versée par l'Organisateur dans la réserve libre.

Cette réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112 sert de tampon au sein de ce patrimoine distinct et est affectée à l'apurement d'un déficit par rapport à la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. sur les comptes individuels au sein du Patrimoine Distinct Pension CP 112, au besoin, et le cas échéant pour octroyer des rendements ou des cotisations supplémentaires.

Le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP peut, après concertation avec l'organisateur sectoriel, décider d'octroyer un rendement supplémentaire

ou une cotisation supplémentaire – inscrit sur les comptes individuels des affiliés – dans le cas où la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112 servant de tampon est supérieure à 20 %. Cet octroi est entériné par une convention collective de travail.

19. L'enfant

Tout enfant légitime de l'affilié, né ou conçu, tout enfant naturel reconnu ou tout enfant adopté de l'affilié.

20. Le cohabitant légal

La personne qui a fait avec son partenaire cohabitant une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil.

21. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être rejoint par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : www.sefocam.be.

22. Secteurs SEFOCAM

Par secteurs SEFOCAM, il est entendu :

- la Commission Paritaire des entreprises de garage (C.P. 112) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) ;

- la Sous-Commission Paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01).

23. Patrimoine Distinct Pension CP 112

Des patrimoines distincts au sens de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, sont constitués au sein de SEFOPLUS OFP pour la gestion des engagements de pension sectoriels d'une part et, d'autre part, pour la gestion distincte des engagements de solidarité sectoriels, conformément à la réglementation applicable.

L'engagement de pension sectoriel est géré dans le Patrimoine Distinct Pension CP 112. Concrètement, ceci signifie que les réserves et les actifs liés à cet engagement de pension sectoriel sont séparés des autres actifs et des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFP et qu'ils ne peuvent dès lors pas être affectés dans le cadre d'autres engagements de pension et de solidarité sectoriels constitués par d'autres organisateurs sectoriels qui sont gérés par SEFOPLUS OFP.

CHAPITRE III. – Affiliation

Art. 3.

- § 1. Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.7., au ou après le 1^{er} janvier 2002 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, § 3 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.
- § 2. Sans préjudice de l'entrée en vigueur du 1^{er} paragraphe, le règlement de pension ne s'appliquera qu'à partir du 1^{er} janvier 2008 aux ouvriers qui sont ou étaient liés à un employeur qui, en vertu de l'article 6 de l'accord national 2001 – 2002, a choisi d'organiser lui-même le régime de pension et qui a obtenu à cet effet l'approbation de la Commission Paritaire des entreprises

de garage, , mais qui ont été obligés de s'affilier auprès du régime de pension sectoriel social du garage et ce à partir du 1^{er} janvier 2008 suite à la cessation du plan de pension d'entreprise approuvé.

- § 3. Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de pension, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.7, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de pension. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.7 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1^{er} janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.
- § 4. Si – le cas échéant – les personnes précitées disposent déjà d'une réserve de pension complémentaire provenant d'un emploi précédent et choisissent – conformément à l'article 32, § 1,1°,b) de la L.P.C. – de transférer cette réserve vers l'organisme de pension, cette réserve sera intégrée au présent régime de pension. Ce régime de pension ne prévoit donc pas de «structure d'accueil» telle que décrite à l'article 32, § 2, 2^e alinéa de la L.P.C..

CHAPITRE IV. – Droits et obligations de l'Organisateur

Art. 4.

- § 1. L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

- § 2. La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de pension est transférée sans tarder par l'Organisateur à SEFOPLUS OFF. Ce transfert a lieu au moins 1 fois par mois.
- § 3. Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers à SEFOPLUS OFF.
- § 4. SEFOPLUS OFF n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de pension, toutes les données suivantes lui ont été fournies :
1. les nom(s), prénom(s), date de naissance et sexe de l'affilié ainsi que son régime linguistique, son état civil et son numéro d'identification de la sécurité sociale ;
 2. l'adresse de l'affilié ;
 3. la dénomination, le siège social et le numéro B.C.E. de l'employeur, auquel l'affilié est lié par un contrat de travail, auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises ;
 4. la rémunération trimestrielle brute de l'affilié ;
 5. toute autre information ad hoc, comme demandée ultérieurement par l'organisme de pension.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

- § 5. L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un «helpdesk» dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

CHAPITRE V. – Droits et obligations des affiliés

Art. 5.

- § 1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et du présent règlement de pension. Ces documents font partie intégrante du présent règlement de pension.

- § 2. L'affilié transmettra le cas échéant les informations manquantes à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que SEFOPLUS OFP puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).
- § 3. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglé par le présent règlement de pension.

CHAPITRE VI. – Droits et obligations de l'Organisme de pension

Art. 6.

- § 1. SEFOPLUS OFP est chargé de la gestion et de l'exécution de l'engagement de pension sectoriel.
- § 2. SEFOPLUS OFP souscrit à ce propos une obligation de moyens.
- § 3. SEFOPLUS OFP gère les actifs de manière prudentielle dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires.

SEFOPLUS OFP élabore une politique de placement et la fixe dans une déclaration relative aux principes de placement ou « *statement of investment principles* » (SIP).

CHAPITRE VII. – Prestations assurées

Art. 7.

- § 1. L'engagement de pension a pour objectif, en complément d'une pension fixée en vertu d'une réglementation légale en matière de sécurité sociale :

- de constituer un capital (ou une rente correspondante), qui sera versé à l'«affilié» au moment de la retraite s'il est en vie ;
- de verser un capital décès à/aux bénéficiaire(s) si l'« affilié » décède avant ou après la retraite, dans ce dernier cas, si la pension complémentaire n'a pas encore été versée à l'affilié lui-même.

§ 2. L'Organisateur ne garantit que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'organisateur respectera, certes, les obligations en termes de garantie de rendement minimum, conformément aux dispositions de l'article 24 de la L.P.C. SEFOPLUS OFP souscrit une obligation de moyens et ne garantit pas de rendement. Les cotisations versées par l'Organisateur sont capitalisées sur la base du rendement financier net conformément à l'article 2.4.

§ 3. Cette capitalisation court au maximum jusqu'à trois mois suivant la pension ou la date de décès (si SEFOPLUS OFP n'a pas encore pu procéder à ce moment au versement de l'acompte).

CHAPITRE VIII. – Paiement des pensions complémentaires et la prestation en cas de décès

Art. 8.

§ 1. Par le biais de l'application web MyBenefit, les affiliés peuvent suivre leur dossier personnel auprès de l'a.s.b.l. SEFOCAM / Sefoplus OFP. L'application web est accessible avec la carte d'identité électronique (eID) ou l'application ITSME via un PC, ordinateur, smartphone ou une tablette, via le lien renseigné sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM (www.sefocam.be) / SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) sous la rubrique « MyBenefit » ou directement via www.mybenefit.be.

§ 2. D'une part, MyBenefit offre la possibilité aux affiliés de consulter leur dossier personnel en ligne (données à caractère personnel, contributions, relevés des droits à retraite, correspondance antérieure avec l'a.s.b.l. SEFOCAM ou SEFOPLUS OFP, ...).

D'autre part, les affiliés peuvent, au moment de la mise à la retraite, dans les cas décrits ci-avant au § 3, introduire électroniquement leur dossier en versement de la pension complémentaire par le biais de l'application web MyBenefit.

§ 3. Concrètement, ceci signifie que l'affilié peut demander le versement de la pension complémentaire des manières suivantes :

- soit en ligne, par le biais de l'application web MyBenefit (via le lien renseigné sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM (www.sefocam.be) / SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) sous la rubrique « MyBenefit » ou directement via www.mybenefit.be où le formulaire de déclaration peut être rempli en ligne et où les documents demandés dans ce dernier peuvent être ajoutés de manière électronique ; ceci n'est possible qu'en cas de mise à la retraite à l'âge légal de la pension (anticipée) et à la suite du versement en cas de cessation du travail autorisé et non pas en cas de versement en cas de chômage avec complément d'entreprise, ni de versement de la prestation en cas de décès ;
- soit par le biais de l'envoi du formulaire de déclaration et des documents demandés dans ce dernier par e-mail à helpdesk@sefocam.be ;
- soit par le biais de l'envoi, par courrier ordinaire, du formulaire de déclaration et des documents demandés dans ce dernier à l'a.s.b.l. Sefocam, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, 1200 Bruxelles.

Section 1. - Paiement en cas de retraite à l'âge légal de la pension (anticipée)

Art. 9.

§ 1. Le capital (ou la rente correspondante) est payé lors de la prise effective par l'affilié de sa pension de retraite légale (anticipée) conformément aux dispositions légales en la matière ou de sa pension de retraite légale au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension.

§ 2. Le capital au moment de la retraite est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C.

- § 3. Préalablement à la mise à la retraite et lorsque SEFOPLUS OFP est informé de la date de la pension par l'intermédiaire de Sigedis, l'affilié reçoit un courrier de l'Organisateur par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM mentionnant le montant de ses réserves acquises à ce moment au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de sa pension complémentaire. A cet égard, l'application web MyBenefit mentionnée à l'article 8 est également expliquée, laquelle peut être utilisée pour les formalités à remplir.
- § 4. Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit transmettre le formulaire de déclaration complété de manière complète et correcte, ainsi que les annexes et attestations ou pièces justificatives mentionnées dans ce dernier à l'a.s.b.l. SEFOCAM de l'une des manières renseignées à l'article 8, § 3.
- § 5. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur et à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112.

Section 2. - Paiement en cas de cessation de toute forme de travail autorisé dans le secteur en plus de la retraite

- § 1. Cette procédure, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la L.P.C., ne s'applique plus qu'à l'affilié qui a pris sa pension de retraite légale (anticipée) avant 2016 et a réalisé depuis lors, de manière ininterrompue, des prestations de travail chez un employeur visé à l'article 2.7. Ces prestations de travail autorisées en complément de la pension de retraite légale (anticipée) doivent commencer avant 2016. Dans ce cas, la pension complémentaire n'est payée qu'au moment de l'arrêt de ce travail autorisé.

- § 2. À partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DMFA, l'affilié reçoit de SEFOPLUS OFF, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l SEFOCAM, un courrier mentionnant le montant de ses réserves acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire. A cet égard, l'application web MyBenefit mentionnée à l'article 8 est également expliquée, laquelle peut être utilisée pour les formalités à remplir.
- § 3. Le capital au moment de l'arrêt du travail autorisé tel que mentionné ci-avant est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFF à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..
- § 4. Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés de l'une des manières qui sont renseignées à l'article 8, § 3.
- § 5. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFF, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112.

Section 3. - Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise

Art. 11.

§ 1. Si un affilié est mis au chômage avec complément d'entreprise, il peut encore (le cas échéant, à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement), demander sa pension complémentaire de manière anticipée (à savoir avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension) s'il respecte les mesures transitoires prévues à l'article 63/3 de la L.P.C. ou à l'article 63/2 de la L.P.C., comme décrit à l'article 2.16 du présent règlement de pension :

- dès l'âge de 60 ans :

- si son contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue d'entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1^{er} octobre 2015 ;
où
- s'il est né avant le 1^{er} janvier 1959 ;

- dès l'âge de 61 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1960 ;

- dès l'âge de 62 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1961 ;

- dès l'âge de 63 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1962.

§ 2. Si l'affilié mis au chômage avec complément d'entreprise ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au § 1 ci-dessus, sa pension complémentaire est payée au moment de la prise effective de sa pension légale après que SEFOPLUS OFP a été informé en vertu de Sigedis.

§ 3. Le capital lors de la prise anticipée conformément au § 1 de cet article est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

- § 4. Mensuellement, l'Organisateur informe SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) de l'existence des nouveaux dossiers chômage avec complément d'entreprise dans son secteur. SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) rédige, le cas échéant, un courrier aux affiliés concernés mentionnant la possibilité de réclamer la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.
- § 5. Pour bénéficier du paiement de la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés de l'une des manières qui sont renseignées à l'article 8, § 3.
- § 6. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112.

Section 4. – Prestation en cas de décès

Art. 12.

- § 1. Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, une prestation en cas de décès est octroyée, correspondant aux réserves acquises de l'affilié au moment du décès. Celle-ci est octroyée à son (ses) bénéficiaire(s) suivant l'ordre défini ci-dessous :

1. au profit d'une ou des personnes physiques que l'affilié a fait connaître par voie de lettre recommandée à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette lettre recommandée sert de preuve de cette désignation, tant pour SEFOPLUS OFP que pour l'affilié. A tout moment, l'affilié peut révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée.
2. à défaut, au profit de son/sa conjoint(e) à condition que les intéressés :
 - ne soient pas divorcés (ou en instance de divorce) ;
 - ne soient pas judiciairement séparés de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).
3. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil) ;
4. à défaut, au profit de son/ses enfants ou de leurs ayants droit, par subrogation, en parts égales ;
5. à défaut, au profit de ses parents, en parts égales ;
6. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, les réserves acquises ne sont pas octroyées, mais elles sont versées dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112.

§ 2. Quand le décès de l'affilié est dû au fait intentionnel de le bénéficiaire, le bénéficiaire ne peut pas prétendre la prestation en cas de décès. Dans ce cas, la prestation en cas de décès sera payée aux autres bénéficiaires de même niveau ou au/aux bénéficiaire(s) du niveau suivant.

§ 3. Dans tous les cas, SEFOPLUS OFP ne paiera la prestation en cas de décès qu'une seule fois. SEFOPLUS OFP, l'Organisateur ou l' a.s.b.l. SEFOCAM ne peuvent jamais être tenu responsable des conséquences fiscales, civiles, patrimoniales, ou autres conséquences de l'ordre de bénéficiaires.

§ 4. Conformément à l'article 55 de la L.P.C., le droit de demander cette prestation en cas de décès s'éteint après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le

bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute d'une quelconque demande dans le délai précité, cet avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension CP 112.

- § 5. Après avoir été informé de la date de décès, SEFOPLUS OFP adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant le/les bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de cette prestation en cas de décès, correspondant aux réserves acquises.
- § 6. Pour pouvoir recevoir la prestation en cas de décès, le(les) bénéficiaire(s) doi(ven)t envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés, soit par e-mail (helpdesk@sefocam.be), soit par courrier ordinaire (a.s.b.l. SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, 1200 Bruxelles).

CHAPITRE IX. – Modalités de paiement

Art. 13.

- § 1. Afin que SEFOPLUS OFP puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès, il doit disposer des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.
- § 2. L'affilié ou le bénéficiaire recevra un acompte dans les 15 jours ouvrables après que SEFOPLUS OFP ait reçu (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) les documents nécessaires le choix de la modalité de prélèvement, tels que déterminés respectivement aux articles 9 à 12 et aux articles 14 à 15, lesquels ne sont pas antérieurs à la date de la mise à la retraite, et ce, sur base des données salariales disponibles au moment de la demande.

§ 3. Le solde éventuel – avec un minimum de 15 EUR - de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès sera payé au plus tard au cours du mois de septembre de l'année qui suit à la date à laquelle la demande a été effectuée.

CHAPITRE X. – Forme de paiement

Art. 14.

L'affilié ou le cas échéant son/ses bénéficiaire(s) peu(ven)t choisir entre :

1. soit un paiement unique en capital ;
2. soit une conversion en rente viagère annuelle.

Art. 15.

§ 1. Une conversion n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente de départ ne dépasse pas 500 EUR bruts. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§ 2. Le droit à la conversion du capital en rente est, en tenant compte de § 1 de cette article, repris dans le courrier que l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit reço(i)ven)t en cas de prédécès par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. Sefocam, comme mentionné au Chapitre VIII.

§ 3. Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à SEFOPLUS OFP dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. Le/les bénéficiaire(s) de la prestation en cas de décès indiqueront, le cas échéant, leur choix pour un paiement en rente sur la demande de paiement de l'avantage, à défaut de quoi il(s) sera (seront) censé(s) avoir opté pour le paiement du capital unique.

CHAPITRE XI. – Cotisations

Art. 16.

- § 1. Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 7 ci-avant sont entièrement à charge de l'Organisateur. Cette cotisation nette s'élève par affilié actif à 1,64 pour cent de la rémunération annuelle brute de celui-ci.
- § 2. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.
- § 3. Au moins mensuellement, l'Organisateur versera la cotisation nette à SEFOPLUS OFF.
- § 4. Les frais de gestion de 4,5 pour cent redevables en application de l'article 5, § 3 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité, seront payés par l'Organisateur en même temps que la cotisation redevable visée à l'article 16, § 1.
- § 5. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette de 1,64 pour cent visée à l'article 5, § 4 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité conclue en Commission Paritaire des entreprises de garage, sera atteinte auprès de l'Office National de Sécurité Sociale en augmentant la Cotisation de 0,15 pour cent et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code cotisation 825 Type 'O' pour la Cotisation de 1,95 pour cent.

CHAPITRE XII. – Réserves acquises et prestations acquises

Art. 17.

§ 1. Conformément à l'article 17 de la L.P.C., un affilié peut, à partir du 1 janvier 2019, prétendre immédiatement aux réserves acquises et aux prestations dès son affiliation.

§ 2. Si sur base d'une (d')affiliation(s) antérieure(s) auprès de ce régime de pension sectoriel social et auprès du :

- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour du commerce de métal (S.C.P. 149.04) ;

l'affilié avait à la date du 31 décembre 2018 des droits latents conformément aux dispositions des conventions collectives de travail antérieures parce qu'il n'était pas encore question d'un délai d'affiliation total (interrompu ou non) de 12 mois au minimum, ces droits latents seront immédiatement acquis à la date de réaffiliation à ce régime de pension sectoriel social et inscrits sur son compte individuel.

§ 3. Si, à la suite de sa sortie, l'affilié dispose de ses réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, (transfert à un autre organisme de pension conformément à l'article 32 § 1 de la L.P.C.) l'Organisateur est alors tenu de régler les déficits par rapport à la garantie de rendement minimum comme visé à l'art. 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XIII. – Procédure en cas de sortie

Art. 18.

- § 1. En cas de sortie d'un affilié, l'Organisateur, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, en informe SEFOPLUS OFP de façon électronique. Cette communication se fera au minimum deux fois par an. L'affilié sortant pour qui les réserves acquises sont moins de 150 euro conformément l'article 31 § 1 de la L.P.C. et § 4 de cette article, ne va pas recevoir cette notification.
- § 2. Au plus tard 30 jours après cette notification, SEFOPLUS OFP , par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à l'affilié sortant concernée le montant des réserves et prestations acquises, le maintien de la couverture décès et le type de couverture ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous.
- § 3. L'affilié sortant dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification par SEFOPLUS OFP) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-dessous en matière d'utilisation de ses réserves de pension acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en exécution de l'article 24 de la L.P.C. :
1. transférer les réserves acquises à l'organisme de pension :
 - soit du nouvel employeur avec lequel il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur ;
 - soit du nouvel organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressortit l'employeur avec qui il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet Organisateur.
 2. transférer les réserves acquises à un organisme de pension qui répartit le bénéfice total entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves et limite les frais suivant les règles définies par le Roi ;
 3. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et maintenir l'engagement de pension sans modification (bien entendu sans autre paiement de prime) avec maintien de la couverture décès égale aux réserves acquises.

- § 4. L'affilié sortant n'a pas le choix de § 3 de cette article quand le montant des réserves acquises à la date de sortie est inférieur ou égale à 150 euro conformément l'article 32 § 1 de la L.P.C. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Le montant des réserves acquises reste auprès SEFOPLUS OFP sans modifications de l'engagement de pension,
- § 5. Lorsque l'affilié laisse expirer le délai précité de 30 jours, il est censé avoir opté pour la possibilité visée à l'article 18, § 3, 3. À l'expiration de ce délai, l'affilié peut toutefois solliciter en tout temps le transfert de ses réserves à un organisme de pension tel que décrit à l'article 18, § 3, 1. ou 2. ci-avant.
- § 6. SEFOPLUS OFP veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit mis en œuvre dans les 30 jours suivants. La réserve acquise à transférer du choix visé à l'article 18, § 3 1. et 2. sera actualisée jusqu'à la date du transfert effectif.
- § 7. Lorsqu'un ancien affilié qui a choisi l'une des options mentionnées sous article 18, § 3, 1. ou 2. se ré-affilie au plan sectoriel, il est considéré comme un nouvel affilié.

CHAPITRE XIV. – Fin du régime de pension

Art. 19.

En cas de cessation du régime de pension ou de liquidation d'un employeur, les affiliés concernés acquièrent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XV. – Réserve libre

Art. 20.

- § 1. Comme prévu à l'article 2.18, une réserve libre est constituée dans le Patrimoine Distinct Pension CP 112.
- § 2. En cas de cessation du présent régime de pension sectoriel social, l'argent de la réserve libre au sein du Patrimoine Distinct Pension CP 112 ne sera en aucun cas ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. Cette réserve libre sera par contre répartie entre tous les affiliés de ce régime de pension sectoriel social proportionnellement à leurs réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

CHAPITRE XVI. – Rapport de transparence

Art. 21.

- § 1. SEFOPLUS OFP établira annuellement un rapport dit « rapport de transparence » sur la gestion de l'engagement de pension et le mettra à la disposition de l'Organisateur qui le communiquera sur simple requête aux affiliés.
- § 2. Le rapport comprend les éléments suivants :
- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles dans ce financement ;
 - la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
 - le rendement des placements ;
 - la structure des frais ;
 - le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
 - les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques sont garanties ;
 - la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (à savoir la méthode verticale ou horizontale) ;

- le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum visée à l'art. 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XVII. – Information annuelle aux affiliés : le relevé des droits à retraite

Art. 22.

- § 1. Chaque année (en novembre ou décembre le plus tard), SEFOPLUS OFF enverra un relevé des droits à retraite à chaque affilié actif à l'exclusion des rentiers et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 13, § 2. A ce moment, un relevé des droits à retraite est aussi mis à la disposition conformément § 3 de cet article de chaque affilié dormant disposant de réserves acquises.
- § 2. Ce relevé des droits à retraite est établi conformément aux dispositions de l'article 26 de la L.P.C..
- § 3. Ce relevé des droits à retraite peut également être consulté via l'application web MyBenefit, telle que visée à l'article 8, § 1 et § 2.

CHAPITRE XVIII. – Droit de modification

Art. 23.

- § 1. Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité. Il est dès lors indissociable de la convention collective de travail précitée.
- § 2. Par conséquent, ce règlement de pension ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée.

CHAPITRE XIX. – Non-paiement des cotisations

Art. 24.

- § 1. Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de pension (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre SEFOPLUS OFP et l'Organisateur, régissant les règles de gestion et fonctionnement de SEFOPLUS OFP) devront être acquittées mensuellement par l'Organisateur.
- § 2. En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFP au moyen d'une lettre recommandée.
- § 3. Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si, pour quelque raison que ce soit, cette mise en demeure n'était pas envoyée à l'Organisateur, chaque affilié serait informé du non-paiement au plus tard trois mois après l'échéance des cotisations.

CHAPITRE XX. – La protection et le traitement des données à caractère personnel

Art. 25.

- § 1. Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection des données à caractère personnel. Elles ne pourront traiter les données à caractère personnel dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.
- § 2. Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées qui sont nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés de ces données personnelles.

- § 3. Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article de sorte que soit exclu tout usage pour d'autres buts ou par d'autres personnes que celles qui sont compétentes pour traiter les données à caractère personnel.

CHAPITRE XXI. – Entrée en vigueur

Art. 26.

- § 1. Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 20189 est abrogé à partir du 31.12.2021.

Le présent règlement de pension entre en vigueur le 31.12.2021 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

- § 2. Le présent règlement de pension peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

ANNEXE N°. 2.

A la convention collective de travail du 2 décembre 2021

MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITE AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITE

RÈGLEMENT DE SOLIDARITE SECTORIEL

en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

TABLES DES MATIERES

CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Prestations assurées
7. Exécution des prestations assurées
8. Obligation de moyens
9. Cotisations
10. Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM
11. Rapport de transparence
12. Informations destinées aux affiliés
13. Droit de modification
14. Défaut de paiement des cotisations
15. La protection de la vie privée
16. Entrée en vigueur

CHAPITRE I^{er}. – Objet

Art. 1^{er}.

- § 1. Le présent règlement de solidarité sectoriel est établi en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.
- § 2. Ce règlement définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs qui relèvent de la Commission Paritaire précitée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.
- § 3. Ce règlement de solidarité vise à adapter le règlement de solidarité annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019 dans le cadre du transfert de la gestion de l'engagement de solidarité, à compter du 1^{er} janvier 2022, de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP qui agit déjà, depuis le 1^{er} janvier 2019, en tant qu'organisme de pension. Le changement d'organisme de solidarité va de pair avec le transfert, au plus tard le 31 décembre 2021, des réserves de solidarité collectives constituées, à ce moment, auprès de Belfius Assurances s.a. dans le fonds de solidarité Sefocam.
- § 4. Conformément à l'article 10, § 1 de la L.P.C. (voir article 2.15 ci-après), l'engagement de solidarité vise également à faire bénéficier le régime de pension sectoriel du statut particulier défini à l'article 176², 4^obis du Code des taxes assimilées au timbre et à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité. Cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE II. – Définitions des notions

Art. 2.

1. L'engagement de solidarité

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur (voir 2.2. ci-après) en faveur des affiliés (voir 2.7. ci-après) et/ou de leur(s) bénéficiaire(s). L'engagement de solidarité est à considérer comme une couverture complémentaire ou comme un risque accessoire vis-à-vis de l'engagement de pension.

2. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la L.P.C. (voir 2.15. ci-après), le Fonds de sécurité d'existence a été désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel et du présent régime de solidarité par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de garage 112 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

3. Le rapport de transparence

Le rapport annuel rédigé par SEFOPLUS OFF (voir 2.9 ci-après), relatif à la gestion de l'engagement de solidarité. SEFOPLUS OFF mettra le rapport de transparence à disposition sur son site internet.

4. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

5. L'ouvrier

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.5., en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

6. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le plan de pension sectoriel et donc le présent engagement de solidarité, et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de solidarité. Dans la pratique il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

7. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Commission Paritaire pour les entreprises de garage ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Commission Paritaire pour les entreprises de garage.

8. L'organisme de solidarité

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité, à savoir, à compter du 1^{er} janvier 2022, SEFOPLUS OFF.

9. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

10. Le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM

Au sein de SEFOPLUS OFF, des patrimoines distincts sont créés au sens de la LIRP.

L'engagement de solidarité fixé dans le présent règlement de solidarité, ainsi que les engagements de solidarité respectifs des autres secteurs SEFOCAM, sont gérés au sein de SEFOPLUS OFF, dans un patrimoine distinct dénommé 'Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM'.

Concrètement, ceci signifie que les réserves liées aux engagements de solidarité sectoriels des secteurs SEFOCAM sont gérées de manière séparée des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFF et ne peuvent donc pas être utilisées dans le cadre des engagements de pension sectoriels des secteurs SEFOCAM (sauf dans le cadre des prestations de solidarité fixées dans le présent règlement de solidarité), ni dans le cadre des autres engagements de pension et/ou de solidarité mis en place par d'autres organisateurs sectoriels (à savoir, autres que les secteurs SEFOCAM) qui sont également gérés par SEFOPLUS OFF.

Il existe une solidarité au sein du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM.

11. La date de recalcul

La date de recalcul du présent règlement de solidarité est fixée au 1^{er} janvier.

12. La convention collective de travail du 02.12.2021

La convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

13. Le règlement de pension

Le règlement de pension établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

14. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003 et ses arrêtés royaux d'exécution. Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être conçues au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la loi précitée.

15. AR Solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.263).

16. AR Financement et Gestion Solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.258).

17. La F.S.M.A.

L'Autorité des Services et Marchés Financiers.

18. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : www.sefocam.be .

19. Secteurs SEFOCAM

Par « secteurs SEFOCAM », il est entendu :

- la Commission Paritaire des entreprises de garage (C.P. 112) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01).

20. SEFOPLUS OFF : l'organisme de pension et de solidarité

SEFOPLUS est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée à l'origine par les secteurs SEFOCAM, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension et de solidarité sectoriels respectifs.

Conformément aux statuts de SEFOPLUS OFF, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension et/ou, le cas échéant, de solidarité sectoriel(s) à SEFOPLUS OFF.

21. La Banque de données 2^{ème} pilier

La Banque de données « pensions complémentaires » (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire.

Comme cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel, chaque terme utilisé dans ce règlement, sans être repris dans la liste des définitions ci-avant, doit être interprété selon la même acception que celle donnée par la L.P.C. ou la liste des définitions reprise à l'article 2 du règlement de pension.

CHAPITRE III. – Affiliation

Art. 3.

- § 1. Le règlement de solidarité s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.5., au ou après le 1^{er} janvier 2004 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail ; à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, § 3 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.
- § 2. Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de solidarité, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.5, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de solidarité. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.5 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1^{er} janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

CHAPITRE IV. – Droits et obligations de l'Organisateur

Art. 4.

- § 1. L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

- § 2. La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de solidarité sera transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de solidarité. Le transfert s'effectue au moins une fois par mois.
- § 3. Par le biais de a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires.
- § 4. L'organisme de solidarité n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de solidarité les informations suivantes lui ont été fournies :
- pour chaque affilié, le nombre de jours de chômage économique tel que défini à l'article 7 ci-après ;
 - pour chaque affilié, le nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) tel que défini à l'article 8 ci-après ;
 - toute autre information ad hoc demandée par l'organisme de solidarité.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

- § 5. L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un «helpdesk» dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

CHAPITRE V. – Droits et obligations de l'Affilié

Art. 5.

- § 1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du présent règlement de solidarité. Ces documents forment un tout.

- § 2. L'affilié ou le bénéficiaire transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de solidarité par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).
- § 3. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre des prestations de solidarité réglées par le présent règlement de solidarité.

CHAPITRE VI. – Prestations assurées

Art. 6.

- § 1. Conformément à l'article 43, § 1 de la L.P.C. et à l'AR Solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but de garantir les prestations de solidarité suivantes.
- § 2. Les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8 ci-après ne s'exécutent qu'en fonction des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale que l'Organisateur obtient par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Les déclarations individuelles des affiliés ne seront pas prises en considération.
- § 3. Les affiliés n'ont droit à l'exécution effective des prestations de solidarité qu'à condition que l'organisme de solidarité ait reçu les cotisations en leur faveur pour le financement de cet engagement de solidarité.

Section 1. – Constitution de la pension durant les périodes de chômage économique

Art. 7.

- § 1. Durant les périodes de chômage temporaire de l'affilié, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code type 71 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire pendant les périodes précitées.
- § 2. Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR par jour de chômage économique de l'affilié comme défini ci-dessus sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié en question auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension).
- § 3. Ce maintien de la constitution de la pension est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.
- § 4. Durant les périodes pendant lesquelles l'affilié serait en situation de chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19 (ci-après abrégé 'chômage temporaire corona'), la constitution du volet pension n'est plus financée par SEFOPLUS OFP. Conformément à l'article 13 de la convention collective de travail du 02.12.2021, l'Organisateur a opté pour la possibilité d'opt-out telle que prévue à l'article 9, § 4 et § 5 de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Section 2. – Constitution de la pension durant les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail)

Art. 8.

- § 1. Durant les périodes d'indemnisation dans le cadre d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et dans le cadre d'une incapacité de travail temporaire pour cause d'accident de travail ou de maladie

professionnelle de l'affilié (code types 10, 50, 60 ou 61 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), auxquelles un affilié est confronté, l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire durant les périodes précitées.

- § 2. Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension), pour chaque jour où l'affilié en question s'est trouvé dans une période définie ci-dessus.
- § 3. Cette constitution de la pension est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

Section 3. - Paiement d'une rente en cas de décès

Art. 9.

- § 1. En cas de décès d'un affilié, l'organisme de solidarité octroie au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) comme indiqué dans le règlement de pension une indemnité sous forme de rente, à condition :
- que des cotisations aient été versées pour l'affilié durant l'année calendrier où se situe le décès comme défini à l'article 5, § 4 de la convention collective de travail du 02.12.2021 ;
 - que le décès de l'affilié se situe dans les 365 jours suivant la date du début de la période indemnisée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.
- § 2. Le capital constitutif de cette rente est de 2.000,00 EUR brut (le cas échéant, participation bénéficiaire comprise) et sera affecté à la constitution d'une rente viagère non indexée sur la tête du ou des bénéficiaire(s).
- § 3. Toutefois, si la rente annuelle – après déduction des charges fiscales et parafiscales légales – est inférieure à 300 EUR, le capital net constitutif sera versé. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du

trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

CHAPITRE VII. – Exécution des prestations assurées

Section 1. - Prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8

Art. 10.

Les prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8 du règlement de solidarité seront versées, au moins trimestriellement, du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM vers les comptes de pension individuels concernés dans le Patrimoine Distinct Pension CP 112.

Art. 11.

Si, au cours de l'année écoulée, un affilié s'est trouvé dans une des situations visées à l'article 7 ou 8 et s'il ou si son (ses) bénéficiaire(s) a (ont) touché l'acompte sur la pension complémentaire ou sur la prestation en cas de décès dans la même année, les prestations de solidarité visées à l'article 7 ou 8, et auxquelles l'intéressé peut prétendre, seront imputées soit sur l'avance-même, soit sur le solde qui lui sera attribué dans le cadre du règlement de pension, en fonction du moment où les données nécessaires sont disponibles.

Section 2. - Prestation de solidarité telle que définie à l'article 9

Art. 12.

§ 1. Pour pouvoir verser la prestation de solidarité comme indiqué à l'article 9 ci-dessus, il faut que le ou les bénéficiaires suive(nt) la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le volet de pension.

§ 2. A la rigueur, l'Organisateur réclame, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, une attestation d'emploi auprès de l'employeur de l'affilié, tel que visé à l'article 2.5. du présent règlement de solidarité. Il doit ressortir de cette attestation que la prestation décrite à l'article 9 est assurée.

CHAPITRE VIII. – Obligation de moyens

Art. 13.

La couverture des prestations de solidarité définies aux articles 7 à 9 est confiée à SEFOPLUS OFF qui souscrit, à cet égard, une obligation de moyens.

CHAPITRE IX. – Cotisations

Art. 14.

§ 1. Toutes les dépenses requises pour assurer les prestations de solidarité visées aux articles 7, 8 et 9 sont entièrement à charge de l'Organisateur.

§ 2. Cette cotisation nette s'élève à 0,08 pour cent du salaire annuel de chaque affilié. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§ 3. L'Organisateur versera tous les mois l'ensemble des cotisations à l'organisme de solidarité.

CHAPITRE X. – Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM

Art. 15.

§ 1. Au sein de SEFOPLUS OFF, le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM est créé.

- § 2. Les cotisations en vue du financement de cet engagement de solidarité, ainsi que les cotisations en vue du financement des engagements de solidarité respectifs des autres secteurs SEFOCAM sont versées dans ce Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM.
- § 3. Le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM est géré par SEFOPLUS OFP en dehors de ses autres activités, conformément à l'article 47 de la LPC et l'article 2 de l'AR Financement et Gestion Solidarité.
- § 4. SEFOPLUS OFP organise la gestion du patrimoine des actifs au sein du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM (les réserves de solidarité) selon les règles spécifiques qui sont fixées à cet égard dans sa déclaration sur les principes de la politique de placement (aussi Statement of Investment Principles ou SIP).

CHAPITRE XI. – Rapport de transparence

Art. 16.

- § 1. Sous le nom « rapport de transparence », SEFOPLUS OFP rédigera un rapport annuel relatif à sa gestion de l'engagement de solidarité. SEFOPLUS OFP mettra le rapport de transparence à disposition sur son site internet.
- § 2. Le rapport abordera les aspects suivants :
- le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles dans ce financement ;
 - la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
 - le rendement des placements ;
 - la structure des frais ;
 - le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
 - les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques de la tarification sont garanties.

CHAPITRE XII. – Informations destinées aux affiliés

Art. 17.

- § 1. Chaque année (au plus tard en novembre ou décembre), SEFOPLUS OFP transmet (ou fait transmettre) un relevé des droits à retraite, dans lequel SEFOPLUS OFP communique quant aux prestations de solidarité auxquelles les affiliés avaient droit pour l'année d'assurance considérée.
- § 2. Les informations suivantes seront donc incorporées dans le relevé des droits à retraite en ce qui concerne les prestations de solidarité :
1. la somme du nombre de jours assimilés retenus en cas de chômage temporaire pour cause économique et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) ;
 2. le montant forfaitaire attribué par jour assimilé, soit 1,00 EUR ;
 3. le montant net attribué avant capitalisation du volet de solidarité au volet de pension au cours de l'année de référence, soit le total des jours assimilés retenus multiplié par le montant forfaitaire de 1,00 EUR.
- § 3. Le dernier relevé des droits à retraite disponible – qui reprend également les prestations de solidarité – peut être consulté par le biais de l'application web MyBenefit, telle que renseignée à l'article 8, § 3 du règlement de pension (annexe 1 à la convention collective de travail du 02.12.2021).
- § 4. SEFOPLUS OFP tiendra le texte du règlement de solidarité à la disposition des affiliés qui pourront l'obtenir sur simple demande.

CHAPITRE XIII. – Droit de modification

Art. 18.

- § 1. Cet engagement de solidarité est souscrit en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

- § 2. En conséquence, si et dans la mesure où la convention collective de travail était modifiée ou supprimée, l'engagement de solidarité le serait aussi.
- § 3. Le cas échéant, l'Organisateur avisera les affiliés ainsi que la F.S.M.A. du changement d'organisme de solidarité.

CHAPITRE XIV. – Défaut de paiement des cotisations

Art. 19.

- § 1. Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de solidarité doivent être acquittées soit mensuellement, soit trimestriellement par l'Organisateur, conformément aux dispositions fixées dans la convention de gestion et/ou dans l'acte d'adhésion applicable.
- § 2. En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFP au moyen d'un pli recommandé.
- § 3. Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si cette mise en demeure n'était pas expédiée pour quelque raison que ce soit, chaque affilié serait avisé du défaut de paiement des cotisations, au plus tard trois mois après leur échéance.
- § 4. Si le paiement des cotisations s'arrête pour l'ensemble des contrats du régime de pension sectoriel, les affiliés seront privés de leur droit aux prestations de solidarité. En pareil cas s'appliqueront les modalités du dernier alinéa de l'article 16 du présent règlement de solidarité.

CHAPITRE XV. – La protection de la vie privée

Art. 20.

- § 1. Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.
- § 2. Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés, de ces données personnelles.

CHAPITRE XVI. – Entrée en vigueur

Art. 21.

- § 1. Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019 est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2022.

Le présent règlement de solidarité prend effet au 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée. L'existence du présent règlement de solidarité est liée à l'existence de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

- § 2. Le présent règlement de solidarité peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

700 PROGRAMMATION SOCIALE

**700. ACCORD NATIONAL 2021-2022
+ ANNEXES**

CCT : 02.12.21

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 170.621/CO/112

Date d'enregistrement : 25.02.22

Publication de l'enregistrement au MB : 10.03.22

1. Contenu :

Accord national 2021-2022

- Garantie de revenu
 - Augmentation des salaires minimums sectoriels et des salaires effectifs bruts de 0,4 % à partir du 1^{er} janvier 2022
 - Enveloppe entreprise
 - Prime corona
 - Déclaration d'engagement salaires jeunes
 - Fonds social
 - Octroi indemnité complémentaire en cas d'emploi de fin de carrière à 4/5 ou à mi-temps
 - Intervention frais accompagnement de carrière
 - Intervention frais garde d'enfants
 - Intervention fins de carrière en douceur
 - Indexation de toutes les indemnités complémentaires de 1,52 % au 1^{er} décembre 2021
 - Prime de fin d'année
 - À partir du 1^{er} janvier 2022, les suspensions du contrat de travail en cas d'accident ou de maladie ordinaire sont assimilées à des prestations effectives pour un maximum de 100 jours calendrier par période de référence
 - À partir du 1^{er} janvier 2022, l'ouvrier qui quitte volontairement l'entreprise a droit à un prorata de la prime de fin d'année s'il a minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise
 - Les étudiants jobistes n'ont pas droit à une prime de fin d'année
 - Mobilité
 - À partir du 1^{er} juillet 2022, une indemnité vélo de 0,20 euro 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
 - L'indemnité vélo ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité journalière pour transport privé
 - Au-delà de 40 kilomètres par jour de travail, c'est l'indemnité journalière qui s'applique
 - Groupe de travail classification professionnelle

- Formation
 - Efforts de formation :
 - À partir du 1^{er} janvier 2022 : droit collectif de 5 jours sur une période de deux ans
 - En plus, chaque ouvrier a un droit individuel à la formation de 1 jour par année calendrier
 - Clause d'écolage
 - Formations en dehors du temps de travail
 - Faire agréer Educam en tant que Centre de validation des compétences et cartographie par Educam, à la demande du travailleur, des compétences nécessaires pour le futur
- Travail faisable et afflux :
 - Poursuite du développement d'un modèle sectoriel de travail faisable :
 - Droit à 4 jours de formation parmi l'offre d'EDUCAM en cas d'embauche d'un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée
 - Après six mois d'ancienneté, l'ouvrier a droit à 1 jour de formation, à choisir parmi l'offre d'EDUCAM
 - Droit à 1 programme de tutorat relevant du congé éducation payé/Mlaams Opleidingsverlof + remise à niveau
 - Droit à une intervention dans les frais de garde d'enfants
 - Droit à un entretien de carrière, au moins une fois par période de cinq ans
 - Droit à un aménagement de carrière (emploi de fin de carrière en douceur)
 - Indemnité complémentaire malades âgés
 - Congé d'ancienneté : 1 jour de congé d'ancienneté à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise (à partir du 1^{er} janvier 2022)
 - Congé pour raisons impérieuses : 1 jour d'absence rémunérée en cas d'incendie de son domicile ou de catastrophe naturelle (à partir du 1^{er} janvier 2022)
- Temps de travail et flexibilité :
 - Mesure visant la promotion de l'emploi
 - Introduction de nouveaux régimes de travail pour les centrales de pneus
- Planification de la carrière
 - Crédit-temps, diminution de la carrière et emplois de fin de carrière
 - RCC
- Outplacement
- Participation et concertation sociale :
 - Représentation des travailleurs
- Paix sociale et durée de l'accord

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, à l'exception de(s) :

- articles 1, 8 et 26, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et sont conclus pour une durée indéterminée
- articles 4, 5, 9, 12, 14, 15 et 17, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et sont conclus pour une durée indéterminée
- l'article 6, qui entre en vigueur le 1^{er} août 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022
- l'article 10, qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022 et est conclu pour une durée indéterminée
- l'article 11, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024
- l'article 13, qui entre en vigueur le 1^{er} septembre 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 août 2023
- l'article 16, qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023, à l'exception de l'article 16 § 1, deuxième alinéa, qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023, de l'article 16 § 3 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024 et de l'article 16 § 6 qui est conclu pour une durée indéterminée
- l'article 18, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023
- l'article 20, qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, excepté pour la prise du repos compensatoire qui peut encore se faire jusqu'au 30 septembre 2023
- l'article 21, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023
- l'article 22, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024
- l'article 23, qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023

700. Accord national 2021-2022

Convention collective de travail du 2 décembre 2021

ACCORD NATIONAL 2021-2022

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}. - 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.

CHAPITRE III. – Garantie de revenu

Art. 4. - Augmentation des salaires

Le 1^{er} janvier 2022, tous les salaires horaires minima sectoriels sont augmentés de 0,4 %. Le 1^{er} 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 1^{er} 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.

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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 :
 - o si au moins 15 jours de prestations effectives : 25 % ;
 - o si au moins 30 jours de prestations effectives : 50 % ;
 - o si au moins 45 jours de prestations effectives : 75 %.
- 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 :
 - o 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
 - o dans les entreprises avec délégation syndicale : moyennant une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale
 - o dans les entreprises sans délégation syndicale : moyennant une convention collective de travail entre toutes les organisations représentées à la Commission paritaire.

Remarque

Une convention collective de travail relative à la prime corona sera rédigée en ce sens, à partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 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 1^{er} 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.

§ 5. A partir du 1^{er} décembre 2021, toutes les indemnités complémentaires sont indexées sur base des indexations salariales réelles au 1^{er} février 2020 et au 1^{er} 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 1^{er} février 2020 et 0,77 % le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} juillet 2019 :
 - o € 88,11 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 88,11 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
 - o € 114,72 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- 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 1^{er} janvier 2022.

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, les ouvriers ont droit, à partir du 1^{er} 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 1^{er} 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. - Mobilité

§ 1. À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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. - 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^o 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 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'écologie.

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 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 1^{er} 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 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée. Le 1^{er} décembre 2021, cette indemnité complémentaire a été indexée de 1,52 %.

Remarque

La convention collective travail faisable et afflux du 26 juli 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. - Congé d'ancienneté

A partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 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° 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.

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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 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 24*bis* 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 VIII. – 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 l'ouvrier est licencié avec une indemnité de licenciement correspondant à au moins 30 semaines de salaire.

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 X. – 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. - 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, à l'exception de(s) :

- articles 1, 8 et 26, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et qui sont conclues pour une durée indéterminée ;
- articles 4, 5, 9, 12, 14, 15 et 17 qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et qui sont conclues pour une durée indéterminée ;
- l'article 6 qui entre en vigueur le 1^{er} août 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022 ;
- l'article 10 qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022 et qui est conclue pour une durée indéterminée ;
- l'article 11 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024 ;
- l'article 13 qui entre en vigueur le 1^{er} septembre 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 31 août 2023 ;
- l'article 16, qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023, à l'exception de l' article 16 § 1, deuxième alinéa, qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023, l' article 16 § 3, qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024 et l' article 16 § 6, qui est conclue pour une durée indéterminée ;
- l'article 18, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;
- l'article 20, qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, excepté pour la prise du repos compensatoire qui peut encore se faire jusqu'au 30 septembre 2023 ;
- l'article 21, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;
- l'article 22, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024 ;
- l'article 23, qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Les articles 10, 12, 14, 15, 17 et 26 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 1, 4, 5, 8, 9 et 16 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.

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.

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.

800 TABLEAUX

- 810-a. SALAIRES HORAIRES MINIMA (1^{ER} FEVRIER 2021)**
- 810-b. SALAIRES HORAIRES MINIMA (1^{ER} JANVIER 2022)**
- 810-c. SALAIRES HORAIRES MINIMA (1^{ER} FEVRIER 2022)**
- 830-a. FRAIS DE TRANSPORT – TRANSPORT PRIVE
(1^{ER} FEVRIER 2021)**
- 830-b. FRAIS DE TRANSPORT – TRANSPORT PRIVE
(1^{ER} FEVRIER 2022)**
- 850-a. INDEMNITES DE STAND-BY (1^{ER} FEVRIER 2021)**
- 850-b. INDEMNITES DE STAND-BY (1^{ER} FEVRIER 2022)**

810-a. Salaires horaires minima (1^{er} février 2021)

Au 1^{er} février 2021, les salaires barémiques et effectifs sont augmentés de 0,77 % (liaison à l'index).

	38h/ sem.	38,5h/ sem.	39h/ sem.	40h/ sem.
A1	€ 13,21	€ 13,12	€ 12,97	€ 12,69
A.1.1 - A.1. avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension 100	€ 13,81	€ 13,69	€ 13,47	€ 13,21
A.1.2. - A.1. avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension 105	€ 14,50	€ 14,37	€ 14,14	€ 13,87
A.2. - Tension 100	€ 13,81	€ 13,69	€ 13,47	€ 13,21
A.2.1 - A.2. avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension 105	€ 14,50	€ 14,37	€ 14,14	€ 13,87
A.2.2 - A.2. avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension 110	€ 15,19	€ 15,06	€ 14,82	€ 14,53
B.1. - Tension 110	€ 15,19	€ 15,06	€ 14,82	€ 14,53
B.2. - Tension 116	€ 16,02	€ 15,88	€ 15,63	€ 15,32
C.1. - Tension 122	€ 16,85	€ 16,70	€ 16,43	€ 16,12
C.2. - Tension 128	€ 17,68	€ 17,52	€ 17,24	€ 16,91
D.1. - Tension 134	€ 18,51	€ 18,34	€ 18,05	€ 17,70
D.2. - Tension 140	€ 19,33	€ 19,17	€ 18,86	€ 18,49

40 h/semaine, 39 h/semaine et 38,5 h/semaine uniquement possible moyennant des jours de compensation.

1. Salaires horaires minima fixés par CCT.
2. Arrondissements :
 - ...,0001 jusqu'à ...,0049 = eurocent inférieur ;
 - ...,0050 et plus = eurocent supérieur.
3. Mention obligatoire de la catégorie professionnelle sur la fiche de paie.

810-b. Salaires horaires minima (1^{er} janvier 2022)

Au 1^{er} janvier 2022, les salaires barémiques et effectifs sont augmentés de 0,4 % (augmentation de salaire).

	38h/ sem.	38,5h/ sem.	39h/ sem.	40h/ sem.
A1	€ 13,26	€ 13,17	€ 13,02	€ 12,74
A.1.1 - A.1. avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension 100	€ 13,87	€ 13,74	€ 13,52	€ 13,26
A.1.2. - A.1. avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension105	€ 14,56	€ 14,43	€ 14,20	€ 13,92
A.2. - Tension 100	€ 13,87	€ 13,74	€ 13,52	€ 13,26
A.2.1 - A.2. avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension 105	€ 14,56	€ 14,43	€ 14,20	€ 13,92
A.2.2 - A.2. avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension 110	€ 15,26	€ 15,11	€ 14,87	€ 14,59
B.1. - Tension 110	€ 15,26	€ 15,11	€ 14,87	€ 14,59
B.2. - Tension 116	€ 16,09	€ 15,94	€ 15,68	€ 15,38
C.1. - Tension 122	€ 16,92	€ 16,76	€ 16,49	€ 16,18
C.2. - Tension 128	€ 17,75	€ 17,59	€ 17,31	€ 16,97
D.1. - Tension 134	€ 18,59	€ 18,41	€ 18,12	€ 17,77
D.2. - Tension 140	€ 19,42	€ 19,24	€ 18,93	€ 18,56

40 h/semaine, 39 h/semaine et 38,5 h/semaine uniquement possible moyennant des jours de compensation.

1. Salaires horaires minima fixés par CCT.
2. Arrondissements :
 - ...,0001 jusqu'à ...,0049 = eurocent inférieur ;
 - ...,0050 et plus = eurocent supérieur.
3. Mention obligatoire de la catégorie professionnelle sur la fiche de paie.

810-c. Salaires horaires minima (1^{er} février 2022)

Au 1^{er} février 2022, les salaires barémiques et effectifs sont augmentés de 5,15 % (augmentation de salaire).

	38h/ sem.	38,5h/ sem.	39h/ sem.	40h/ sem.
A1	€ 13,94	€ 13,85	€ 13,69	€ 13,40
A.1.1 - A.1. avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension 100	€ 14,58	€ 14,45	€ 14,22	€ 13,94
A.1.2. - A.1. avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension105	€ 15,31	€ 15,17	€ 14,93	€ 14,64
A.2. - Tension 100	€ 14,58	€ 14,45	€ 14,22	€ 13,94
A.2.1 - A.2. avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension 105	€ 15,31	€ 15,17	€ 14,93	€ 14,64
A.2.2 - A.2. avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise - Tension 110	€ 16,04	€ 15,90	€ 15,64	€ 15,33
B.1. - Tension 110	€ 16,04	€ 15,90	€ 15,64	€ 15,33
B.2. - Tension 116	€ 16,91	€ 16,76	€ 16,50	€ 16,17
C.1. - Tension 122	€ 17,79	€ 17,63	€ 17,35	€ 17,01
C.2. - Tension 128	€ 18,66	€ 18,50	€ 18,20	€ 17,84
D.1. - Tension 134	€ 19,54	€ 19,36	€ 19,05	€ 18,68
D.2. - Tension 140	€ 20,41	€ 20,23	€ 19,91	€ 19,52

40 h/semaine, 39 h/semaine et 38,5 h/semaine uniquement possible moyennant des jours de compensation,

1. Salaires horaires minima fixés par CCT.
2. Arrondissements :
 - ...,0001 jusqu'à ...,0049 = eurocent inférieur ;
 - ...,0050 et plus = eurocent supérieur.
3. Mention obligatoire de la catégorie professionnelle sur la fiche de paie.

830-a. Frais de transport – transport privé (1^{er} février 2021)

+ 1,95 %

Nombre de km	Intervention patronale journalière	Nombre de km	Intervention patronale journalière
	(5 j/semaine)		(5 j/semaine)
1	1,04	43 - 45	5,40
2	1,15	46 - 48	5,73
3	1,28	49 - 51	5,99
4	1,40	52 - 54	6,20
5	1,52	55 - 57	6,43
6	1,61	58 - 60	6,69
7	1,68	61 - 65	6,94
8	1,77	66 - 70	7,30
9	1,88	71 - 75	7,53
10	1,97	76 - 80	8,01
11	2,09	81 - 85	8,27
12	2,18	86 - 90	8,65
13	2,28	91 - 95	9,00
14	2,39	96 - 100	9,24
15	2,49	101 - 105	9,60
16	2,60	106 - 110	9,95
17	2,68	111 - 115	10,36
18	2,78	116 - 120	10,68

Nombre de km	Intervention patronale journalière	Nombre de km	Intervention patronale journalière
	(5 j/semaine)		(5 j/semaine)
19	2,93	121 - 125	10,94
20	3,02	126 - 130	11,32
21	3,12	131 - 135	11,66
22	3,22	136 - 140	11,91
23	3,33	141 - 145	12,41
24	3,44	146 - 150	12,89
25	3,52	151 - 155	12,89
26	3,65	156 - 160	13,38
27	3,72	161 - 165	13,61
28	3,78	166 - 170	13,87
29	3,93	171 - 175	14,34
30	4,01	176 - 180	14,58
31 - 33	4,19	181 - 185	15,09
34 - 36	4,53	186 - 190	15,31
37 - 39	4,78	191 - 195	15,57
40 - 42	5,11	196 - 200	16,06

830-b. Frais de transport – transport privé (1^{er} février 2022)

+ 2,14 %

Nombre de km	Intervention patronale journalière	Nombre de km	Intervention patronale journalière
	(5 j/semaine)		(5 j/semaine)
1	1,06	43 - 45	5,52
2	1,17	46 - 48	5,85
3	1,31	49 - 51	6,12
4	1,43	52 - 54	6,33
5	1,55	55 - 57	6,57
6	1,64	58 - 60	6,83
7	1,72	61 - 65	7,09
8	1,81	66 - 70	7,46
9	1,92	71 - 75	7,69
10	2,01	76 - 80	8,18
11	2,13	81 - 85	8,45
12	2,23	86 - 90	8,84
13	2,33	91 - 95	9,19
14	2,44	96 - 100	9,44
15	2,54	101 - 105	9,81
16	2,66	106 - 110	10,16
17	2,74	111 - 115	10,58
18	2,84	116 - 120	10,91

Nombre de km	Intervention patronale journalière	Nombre de km	Intervention patronale journalière
	(5 j/semaine)		(5 j/semaine)
19	2,99	121 - 125	11,17
20	3,08	126 - 130	11,56
21	3,19	131 - 135	11,91
22	3,29	136 - 140	12,16
23	3,40	141 - 145	12,68
24	3,51	146 - 150	13,17
25	3,60	151 - 155	13,17
26	3,73	156 - 160	13,67
27	3,80	161 - 165	13,90
28	3,86	166 - 170	14,17
29	4,01	171 - 175	14,65
30	4,10	176 - 180	14,89
31 - 33	4,28	181 - 185	15,41
34 - 36	4,63	186 - 190	15,64
37 - 39	4,88	191 - 195	15,90
40 - 42	5,22	196 - 200	16,40

850-a. Indemnités de stand-by (1^{er} février 2021)

Indemnités de stand- by	1 février 2021 + 0,77 %
Semaine-journée	€ 1,85/h
Week-end-journée	€ 2,49/h
Semaine-nuit	€ 2,49/h
Week-end-nuit	€ 3,11/h
Indemnité de départ	
1 appel	€ 31,16/jour
2 appels	€ 49,83/jour
3 appels	€ 62,29/jour
Par appel supplémentaire	€ 6,23 par appel suppl.

850-b. Indemnités de stand-by (1^{er} février 2022)

Indemnités de stand- by	1 février 2022 + 5,15 %
Semaine-journée	€ 1,95/h
Week-end-journée	€ 2,62/h
Semaine-nuit	€ 2,62/h
Week-end-nuit	€ 3,27/h
Indemnité de départ	
1 appel	€ 32,76/ jour
2 appels	€ 52,40/ jour
3 appels	€ 65,50/ jour
Par appel supplémentaire	€ 6,55 par appel suppl.



Éditeur responsable:
Rohhny Champagne
rue J. Jordaens 17 – 1000 Bruxelles



www.fgtb-metal.be