

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET
KOETSWERK**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR
LA CARROSSERIE**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni
2009*

*Convention collective de travail du 18 juin
2009*

VORMING EN OPLEIDING

FORMATION

In uitvoering van artikel 9 van het nationaal
akkoord 2009-2010 van 12 mei 2009.

En exécution de l'article 9 de l'accord national
2009-2010 du 12 mai 2009.

Hoofdstuk I. - TOEPASSINGSGBIED

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Artikel 1. - Toepassingsgebied

Article 1. – Champ d'application

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

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

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

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

Hoofdstuk II. - RISICOGROEPEN

CHAPITRE II. – GROUPES A RISQUE

Artikel 2. - Bijdragen voor risicogroepen

**Article 2. – Cotisation pour les groupes à
risque**

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII,
afdeling 1 van de wet van 27 december 2006
houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in
het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006,
en haar uitvoeringsbesluit van 26 april 2009 ter
activering van de inspanning ten voordele van
personen die tot de risicogroepen behoren en van
de inspanning ten bate van de actieve
begeleiding en opvolging van werklozen voor de
periode 2009-2010, gepubliceerd in het Belgisch
Staatsblad van 18 mei 2009, wordt de inning van
0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan
108%, voorzien voor onbepaalde duur,

Conformément à la loi du 27 décembre 2006
portant des dispositions diverses, publiée au
Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII,
chapitre VIII, section 1ère, et de son arrêté
d'exécution du 26 avril 2009 activant l'effort en
faveur des personnes appartenant aux groupes à
risque et l'effort au profit de l'accompagnement
et suivi actif des chômeurs pour la période 2009-
2010, publié au Moniteur belge le 18 mai 2009,
la perception de 0,15 % des salaires bruts des
ouvriers à 108 %, prévue pour une durée
indéterminée, est confirmée.

bevestigd.

Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de Minister van Werk de sector zou vrijstellen van de stortingen van 0,10 % in 2009 en 2010 bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

Artikel 3. - Definitie van risicogroepen

Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning aangewend tot ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen, met name langdurig werkzoekenden, kortgeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden van 45 jaar en ouder, herintreders en herintreedsters, leefloners, personen met een arbeidshandicap, alloctonen, werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut, (deeltijds) lerende jongeren, kortgeschoolde arbeiders, arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologie en arbeiders van 45 jaar en ouder.

Voor deze laatste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003 betreffende de werkzekerheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 september 2004 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 6 oktober 2004).

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter en 2009 et 2010 le secteur des versements de 0,10 % destinés au Fonds pour l'emploi.

Article 3. – Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque, à savoir les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, les personnes avec un handicap de travail, les alloctones, les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion, les jeunes en formation (alternée), les ouvriers peu qualifiés, les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies et les ouvriers de 45 ans et plus.

Pour cette dernière catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentés à la sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail du 8 juillet 2003 relative à la sécurité d'emploi, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1 septembre 2004 et publié au Moniteur belge du 6 octobre 2004).

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la

EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

Artikel 4. - Tewerkstellingscel

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

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

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

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

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

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

cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

Article 4. – Cellule d'emploi

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

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

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

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

Elle est responsable de l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs confrontés à un licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

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

Artikel 5. - Alternerend opleidingssysteem

In het kader van de opleiding van de deeltijds lerende jongeren engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd alternerend opleidingssysteem. Daartoe zullen de in dit kader reeds opgestarte pilootprojecten geëvalueerd worden (samenwerkingsovereenkomsten met deeltijds onderwijs en middenstandsléerlingwezen). In functie van de evaluatie zal een landelijke verspreiding van deze aanpak gebeuren.

Hoofdstuk III. – RECHT OP PERMANENTE VORMING**Artikel 6. - Bijdragen voor permanente vorming**

De inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55 % van de brutolonen, voorzien voor onbepaalde duur.

Artikel 7. - Opdrachten aan EDUCAM

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

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden, o.a. door het oplijsten van de opleidingsnoden binnen de ondernemingen;
- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- Het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven

Article 5. – Système de formation en alternance

Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, dans le cadre de la formation des élèves en formation à temps partiel. A cette fin, les projets-pilotes déjà lancés dans ce cadre (conventions de coopération avec l'enseignement à horaire réduit et l'apprentissage des classes moyennes) seront évalués. En fonction de cette évaluation, cette approche bénéficiera d'une diffusion nationale.

CHAPITRE III. – DROIT A LA FORMATION PERMANENTE**Article 6. – Cotisations pour la formation permanente**

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

Article 7. – Missions d'Educam

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

- Examiner les besoins de qualification et de formation, entre autre en dressant la liste des besoins de formation existant dans les entreprises ;
- Développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- Assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- Mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises

die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;

- De samenwerking tussen EDUCAM en de bediendese sector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- Het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 9 van deze overeenkomst);
- Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- Het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik kunnen of willen maken.
- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

Artikel 8. - Vormingskrediet

Sinds 1 januari 2004 wordt per onderneming een collectief recht op vorming en opleiding opgebouwd à rato van vier uur per kwartaal per arbeider, het vormingskrediet.

Dit vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder « permanente vorming » wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de

relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;

- Intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés;
- Tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 9 de la présente convention)
- L'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises;
- Assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation permanente ;
- Autres initiatives de formation à définir par le secteur.

Article 8. – Crédit-formation

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

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers. On entend par « formation permanente » la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

sector.

Het aantal arbeiders per onderneming wordt berekend op basis van de meest recent beschikbare gegevens bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, verder KSZ genaamd, per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een bedrijf waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het vormingskrediet voor een volledig jaar $4 \text{ uur} * 4 \text{ (kwartalen)} * 10 \text{ (arbeiders)} = 160 \text{ uur}$.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair subcomité hun vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door EDUCAM erkende opleidingen in aanmerking. EDUCAM beheert het vormingskrediet.

De afbouw van het vormingskrediet is gekoppeld aan het bedrijfsopleidingsplan waarvan sprake in artikel 9 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

De opleidingssteun voor erkende opleidingen wordt gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen zoals bepaald binnen deze overeenkomst omtrent vorming en opleiding

Le nombre d'ouvriers par entreprise est calculé sur base des données de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, abrégée plus loin en BCSS, les plus récentes au 30 juin.

Exemple: une entreprise pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers dispose pour une année complète d'un crédit-formation de $4 \text{ heures} \times 4 \text{ (trimestres)} \times 10 \text{ (ouvriers)} = 160 \text{ heures}$.

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

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

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 9 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Le soutien pour les formations agréées est lié au respect des obligations définies par la présente convention en matière de formation.

Artikel 9. - Bedrijfsopleidingsplannen

Elke onderneming vanaf 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel, voorgelegd.

Ondernemingen van minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001 betreffende de representatieve functie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 september 2002 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 20 november 2002, hun bedrijfsopleidingsplan opmaken.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan EDUCAM overgemaakt.

Dit plan houdt rekening met de bestaande opleidingsnoden van de werknemers en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

EDUCAM heeft als taak een instrument te ontwikkelen dat bedrijven moet helpen een opleidingsplan op te stellen en zodoende de kwaliteit van die plannen te verhogen.

Naast het erkennen van opleidingen dient EDUCAM ook een systeem en een procedure van certificering van werknemers uit te werken.

Article 9. – Plans de formation d’entreprise

Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d’entreprise sera soumis à l’approbation du conseil d’entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou du personnel.

Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent établir leur plan de formation d’entreprise, dans le cadre de la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la fonction représentative, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 septembre 2002 et publiée au Moniteur Belge du 20 novembre 2002.

Le plan de formation d’entreprise annuel sera transmis à Educam chaque fois avant le 15 février l’année considérée.

Ce plan tiendra compte des besoins de formation existants chez les travailleurs et des réponses que l’entreprise souhaite y apporter. En vue d’une certification ou d’un enregistrement sectoriels, d’une utilisation optimale du crédit-formation et de la loi sur le congé-éducation payé, l’exécution de ce plan se fera en collaboration avec Educam.

Le suivi de l’exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation aura lieu chaque année. L’évaluation annuelle sera faite au conseil d’entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous-commission paritaire.

Educam a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, partant, d’accroître la qualité de ces plans.

Outre l’agrément de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le

Indien het opleidingsplan in door EDUCAM erkende opleidingen voorziet en indien ze gevolgd worden door een competentietest in het kader van certificering, dan dient daarover voorafgaand en/of in het kader van het opleidingsplan een akkoord te bestaan tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (indien aanwezig). In geval van negatieve testresultaten wordt een principe-recht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalig recht op een remediëring aan te bieden.

Artikel 10. – Paritaire sectorale stuurgroep

De paritaire sectorale stuurgroep dient verder uitwerking te geven aan onder meer volgende opdrachten:

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

Indien uit dit onderzoek blijkt dat bijkomende vormingsinspanningen zich opdringen, dient deze stuurgroep te onderzoeken welke meerwaarde vanuit onderstaande denk pistes kan voortvloeiën:

- Beter afstemmen van de opleidingsbehoeften binnen de ondernemingen op het opleidingsaanbod.
- Aanbeveling om een individueel recht op permanente vorming in te voeren en dit binnen het kader van het collectief recht op vorming en opleiding.
- Voortzetten van de werkzaamheden inzake het optimaliseren van de aansluiting opleiding – arbeidsmarkt, ook voor het voltijds onderwijs.
- Onderzoeken op welke manier een systeem

plan de formation prévoit des formations agréées, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification, un accord préalable doit alors à ce sujet et/ou dans le cadre du plan de formation exister entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.

Article 10. – Groupe de pilotage sectoriel paritaire

Le groupe de pilotage sectoriel paritaire doit réaliser entre autres les missions suivantes :

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

S'il ressort de cette enquête que des efforts de formation supplémentaires s'imposent, ce groupe de pilotage devra examiner quelle valeur ajoutée peuvent apporter les pistes de réflexion ci-dessous :

- Une meilleure adéquation des besoins de formation dans les entreprises avec l'offre de formation.
- Recommandation d'instaurer un droit individuel à la formation continue et ce dans le cadre du droit collectif à la formation.
- Poursuite des travaux en vue d'optimiser l'adéquation enseignement – marché du travail, également pour l'enseignement à temps plein.
- Examiner de quelle manière un système de

van opleidingsCV kan worden ingevoerd binnen de sector.

CV formation peut être introduit dans le secteur.

Deze stuurgroep dient haar werkzaamheden ten laatste op 30 juni 2010 af te ronden.

Ce groupe de pilotage devra terminer ses travaux le 30 juin 2010 au plus tard.

Hoofdstuk IV. – GELDIGHEID

CHAPITRE IV. – VALIDITE

Artikel 11.

Article 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 21 juni 2007, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, betreffende vorming en opleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 februari 2008 (Belgisch Staatsblad van 3 april 2008).

La présente convention collective de travail remplace celle du 21 juin 2007, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 février 2008 (Moniteur belge du 3 avril 2008).

Artikel 12. - Duur

Article 12. – Durée

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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