

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 2
december 2021**

**NATIONAAL AKKOORD
2021-2022**

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1. – Toepassingsgebied

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

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

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2. – Voorwerp

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

Art. 3. – Procedure

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten (*BS van 22 november 1969*).

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

HOOFDSTUK III. – Inkomenszekerheid

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

**ACCORD NATIONAL
2021-2022**

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1. – Champ d'application

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

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

CHAPITRE II. – Cadre

Art. 2. – Objet

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. – Verhoging van de lonen

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

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

Art. 5 - Ondernemingsenveloppe

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

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

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

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

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

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

Art. 4. – Augmentation des salaires

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

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 31 mars 2022, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

Art. 5. – Enveloppe d'entreprise

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

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

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

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

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

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

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

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153.152/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 november 2019 (BS van 05 december 2019) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Coronapremie

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

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

§3. Voor de premie, vermeld in § 2, gelden volgende betalingsmodaliteiten:

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

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

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 26 juin 2019, enregistrée sous le numéro 153.152/CO/149.02 et rendu obligatoire par arrêté royal du 11 novembre 2019 (MB du 05 décembre 2019), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2022, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 6. – Prime Corona

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

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

§3. Pour la prime mentionnée au § 2, les modalités de paiement suivantes s'appliquent :

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

- De coronapremie kan aangerekend worden op de reeds toegekende coronapremie na 8 juni 2021;
 - Mogelijkheid om op ondernemingsniveau te onderhandelen over een verhoging tot maximum 500 euro:
 - De toekenning moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat deze door zulke overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning geregeld worden door een individuele overeenkomst.
 - Arbeiders met een tijdelijk contract of op interimbasis zijn onderworpen aan dezelfde toepassingsvoorwaarden als vaste arbeiders
- La prime corona peut être imputée sur la prime corona qui a déjà été accordée après le 8 juin 2021;
 - Possibilité de négocier une augmentation au niveau de l'entreprise jusqu'à un maximum de 500 euros :
 - L'attribution de la prime doit être reprise dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise. Si un tel accord ne peut être conclu en raison de l'absence de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel pour laquelle il n'est pas d'usage qu'un tel accord soit conclu, l'attribution peut être réglée par un accord individuel.
 - Les ouvriers engagés dans le cadre d'un contrat temporaire ou intérimaire sont soumis aux mêmes modalités d'octroi que les ouvriers engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Opmerking

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

Art. 7. – Engagementsverklaring jongerenlonen

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

Art. 8. – Sectoraal systeem ecocheques

Een alternatieve besteding voor de ecocheques op ondernemingsvlak is mogelijk op voorwaarde dat het jaarlijks bedrag van 2 x 125 EUR gegarandeerd wordt en mits een akkoord op ondernemingsvlak, en dit via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Een kopie van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient ter informatie te worden overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, uitdrukkelijk vermeldend "Kopie aan de Voorzitter in uitvoering van artikel 15 van de CAO omtrent ecocheques".

Indien er geen akkoord wordt gesloten op het vlak van de onderneming, dient het sectoraal systeem van de ecocheques te worden toegepast.

Remarque

Une convention collective de travail relative à la prime corona sera rédigée en ce sens, à partir du 1er août 2021 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. – Système sectoriel d'écochèques

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

Une copie de cette convention collective de travail doit être transmise pour information au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de carrosserie, et en mentionnant explicitement « Copie au Président en application de l'article 15 de la CCT relative aux écochèques ».

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

In de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dienen minstens dezelfde gelijkstellingen te worden voorzien die ook zijn opgenomen binnen het sectoraal systeem van ecocheques, zoals voorzien in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake sectoraal systeem ecocheques van 28 maart 2014.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake sectoraal systeem ecocheques van 28 mars 2014, geregistreerd onder het nummer 121.744/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015 (BS van 6 februari 2015) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 9. – Sociaal fonds

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

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

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

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

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

La convention collective au niveau de l'entreprise doit prévoir au minimum les mêmes assimilations que celles convenues au niveau sectoriel pour le système des écochèques, conformément à l'article 10 de la convention collective de travail relative au écochèques du 28 mars 2014.

Remarque

La convention collective de travail relative au système sectoriel d'écochèques du 28 mars 2014, enregistrée sous le numéro 121.744/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 8 janvier 2021 (MB du 6 février 2015), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2022, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 9. – Fonds social

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

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n°156 et la CCT n° 157 du 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière 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 de carrosserie à partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023.

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

§ 3. A) A partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds social des entreprises de carrosserie 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 carrosserie.

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

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

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

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

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

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

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

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

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 avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

§ 3. B) A partir du 1er janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds social des entreprises de carrosserie 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 carrosserie.

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 avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

Le 30 juin 2023 il y aura une évaluation au niveau du Fonds social des entreprises de carrosserie en vue de l'extension de l'intervention à la garderie 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 agréé, subventionné ou contrôlé directement par une administration publique.

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

La modification de carrière peut prendre les formes suivantes :

- een overgang naar een alternatieve functie;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
- een overgang van een ploegen- of nachtrechtime naar een dagregime;

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

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

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

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

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, geregistreerd onder het nummer 94.262/CO/149.02 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 juni 2010 (BS van 6 augustus 2010), en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

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

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

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

- o Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 11,82 per werkloosheidsuitkering en € 5,91 per halve werkloosheidsuitkering;
- o Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: € 6,64 per werkloosheidsuitkering en € 3,32 per halve werkloosheidsuitkering;
- o Aanvullende vergoeding bij ziekte-: €2,48 per

- un transfert vers une fonction alternative ;
- la désignation comme parrain dans le cadre d'un trajet de parrainage ;
- un transfert d'un régime de travail en équipes ou de nuit vers un régime de jour.

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 18 juin 2009 relative à la formation du salaire, enregistrée sous le numéro 94.262/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 2 juin 2010 (MB du 6 août 2010) et aux dispositions légales en la matière.

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

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

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

- o Indemnité complémentaire chômage temporaire : € 11,82 par allocation de chômage et € 5,91 par demi-allocation de chômage ;
- o Indemnité complémentaire chômage complet et pour chômeurs âgés : € 6,64 par allocation de chômage et € 3,32 par demi-allocation de chômage ;
- o Indemnité complémentaire maladie : €2,48 par allocation INAMI et € 1,24 par demi-allocation

RIZIV-uitkering en € 1,24 per halve RIZIV-uitkering;

- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: € 8,46 per RIZIV-uitkering en € 4,22 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 321,47+ € 16,21/jaar met een maximum van € 1060,37;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 80,37;
- Aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 80,37 voor 1/2de en € 32,14 voor 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.005/CO/149.02, zal vanaf 1 december 2021 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Art. 10. – Eindejaarspremie

Onverminderd de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden, worden vanaf 1 januari 2022 schorsingen van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke werkloosheid voor maximum 150 werkdagen per referteperiode gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 154.726/CO/149.02 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 2020 (BS van 16 september 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 11. – Mobiliteit

§1. Vanaf 1 juli 2022 wordt een fietsvergoeding van € 0,20 per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per

INAMI;

- Indemnité complémentaire pour malades âgés: € 8,46 par allocation INAMI et € 4,23 par demi-allocation INAMI;
- Indemnité complémentaire en cas de fermeture: € 321,47 + € 16,21/an avec un maximum de € 1060,37;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps: € 80,37;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière: € 80,37 pour une diminution de carrière 1/2 et € 32,14 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 167.005/CO/149.02, sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} décembre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 10. – Prime de fin d'année

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, les suspensions du contrat de travail pour cause de chômage temporaire, seront assimilées pour un maximum de 150 jours ouvrables par période de référence, 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 154.726/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 6 septembre 2020 (MB du 16 septembre 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 11. – 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

arbeidsdag, aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de ganse afstand met de fiets verplaatsen.

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

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

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

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

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

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 154.965/CO/149.02 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 september 2020 (BS van 5 november 2020) zal vanaf 1 juli 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

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 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'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, selon 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 12 septembre 2019 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 154.965/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 17 septembre 2020 (MB du 5 novembre 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 12. – Werkgroep functieclassificatie

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

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 13. – Opleidingsinspanningen

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

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

Art. 14. – Scholingsbeding

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

Art. 15. – Vorming en opleiding buiten arbeidstijd

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

Art. 16. – Educam laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer

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

Art. 12. – 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. 13. – Efforts de formation

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

§2. Au-dessus 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. 14. Clause d'écolage

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, 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 jusqu'au 31 août 2023 inclus.

Art. 15. – 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. 16. – 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'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

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

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

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

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 maart 2020 inzake vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 158.180/CO/149.02, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 maart 2021 (BS van 16 april 2021), zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur en van 1 september 2021 tot 31 augustus 2023 voor het scholingsbeding.

HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk en instroom

De sociale partners menen dat de intrede van nieuwe werknemers in de sector een belangrijke uitdaging is, zowel voor de ondernemingen als voor de sector.

Art. 17. – Verdere uitwerking sectoraal model werkbaar werk

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

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

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

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

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

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.

Remarque

La convention collective de travail du 13 mars 2020 en matière de formation, enregistrée sous le numéro 158.180/CO/149.02, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 mars 2021 (MB du 16 avril 2021), 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 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. 17. – Elaboration ultérieure d'un modèle sectoriel du travail faisable

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration ultérieure du modèle sectoriel du 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. Elke onderneming heeft van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt. Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

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

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

§ 3. Arbeiders hebben voor de kinderopvang recht op een tussenkomst ten laste van het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen zoals omschreven in artikel 9 § 3 A) en B) van deze cao.

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

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

§ 6. De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 houdende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167.262/CO/149.02 werd vanaf 1 juli 2019 verhoogd en geïndexeerd en dit voor onbepaalde duur. Op 1 december 2021 werd deze aanvullende vergoeding met 1,52% geïndexeerd.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.262/CO/149.02, zal vanaf 1 december 2021 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2023, met uitzondering van artikel 5, tweede lid, dat wordt verlengd tot 31 december 2023 en artikel 9 dat wordt verlengd tot 31 december 2024.

§ 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 parrainage, un employeur a également droit à 1 moment de perfectionnement. Du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, l'employeur a droit à un crédit-prime de 100 euros pour un moment de perfectionnement de 8h et 50 euros pour un moment de perfectionnement de 4h.

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.

§ 3. Pour la garde des enfants les travailleurs ont droit à une contribution du fonds social des entreprises de carrosserie, telle que décrite dans l'article 9 § 3 A) et B) de la présente convention collective du travail.

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

§ 5. A partir du 1er juillet 2021 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.

§ 6. L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 8 de la convention collective de travail du 26 juillet 2021 relative au travail faisable et à l'afflux, enregistrée sous le numéro 167.262/CO/149.02 est augmentée et indexée à partir du 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée. Le 1er décembre 2021, cette indemnité complémentaire a été indexée à 1,52 %.

Remarque

La convention collective de travail relative au travail faisable et à l'entrée de nouveaux travailleurs dans le secteur du 26 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167.262/CO/149.02, 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, second paragraphe, qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023 et l'article 9 qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024.

Art. 18. – Loopbaanverlof

Vanaf 1 januari 2022 wordt artikel 2 §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake het loopbaanverlof als volgt gewijzigd:

“de 2de dag loopbaanverlof, die wordt toegekend vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 58 jaar bereikt, kan wel gecumuleerd worden met anciënniteitsverlof.”

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake loopbaanverlof van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.730/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2020 (BS van 19 februari 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 19. – Verlof om dwingende redenen

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

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

Opmerking

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

HOOFDSTUK VI. – Loopbaanplanning

Art. 20. – Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

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

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55

Art. 18. – Congé de carrière

A partir du 1er janvier 2022, l'article 2 §3 de la convention collective de travail du 12 septembre relative au congé de carrière est modifié à partir du 1er janvier 2022 comme suit :

Le “2ème” jour de congé de carrière, octroyé à partir de l'année où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans est bien cumulable avec le congé d'ancienneté.”

La convention collective de travail relative au congé de carrière du 12 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.730/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 février 2020 (MB du 19 février 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 19. – 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 du domicile ou d'une catastrophe naturelle.

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

Remarque

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

CHAPITRE VI. – Planification de la carrière

Art. 20. – 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 1e janvier 2021 jusqu'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

jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153.153/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 20 november 2019 (BS van 11 december 2019) zal met ingang van 1 januari 2021 in die zin worden aangepast.

Art. 21. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

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

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

Opmerking

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

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2021-2022). Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

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 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

Remarque

La convention collective de travail du 26 juin 2019 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière, enregistrée sous le numéro 153.153/CO/149.02 et rendue obligatoire le 20 novembre 2019 (MB du 11 décembre 2019) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2021.

Art. 21. – 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 carrosserie prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 14 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 2 décembre, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de cette convention.

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

Remarque

Lors de la SCP 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.

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

- 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.

HOOFDSTUK VII. – Outplacement

Art. 22. – Collectivisering outplacement

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

- 1300 euro wordt ten laste genomen door het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen; 500 euro wordt betaald door de onderneming;
- De kwaliteitsbewaking gebeurt door Educam;
- De collectivisering is niet van toepassing bij ontslag wegens medische overmacht;
- De collectivisering geldt niet wanneer de arbeider wordt ontslagen met een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met minstens 30 weken loon.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.733/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 4 april 2020 (BS van 22 mei 2020) en zal in die zin worden verlengd, vanaf 1 oktober 2021 tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VIII. Inspraak en overleg

Art. 23. – Tussentijdse aanstelling van syndicale afgevaardigden

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

CHAPITRE VII. – Outplacement

Art. 22. – Collectivisation outplacement

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

- 1300 euros sont pris en charge par le Fonds social des entreprises de carrosserie ; 500 euro 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'ouvriers est licencié avec une indemnité de licenciement correspondant à au moins de 30 semaines de salaire.

Remarque

La convention collective de travail du 12 septembre 2019 en matière d'outplacement, enregistrée sous le numéro 154.733/CO/149.02 et rendue obligatoire le 4 avril 2020 (MB du 22 mai 2020) sera prolongée en ce sens, à partir du 1^{er} octobre 2021 et jusqu'au 30 juin 2023.

CHAPITRE VIII – Participation et concertation sociale

Art. 23. – Désignation temporaire des délégués syndicaux

Les mandats sont renouvelés à l'issue des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail.

De werknemersorganisaties beschikken, na de eerstkomende hernieuwing, over de nodige tijd om tot de hernieuwing over te gaan.

Art. 24. – Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging - Berekening van syndicale kredieturen op maandbasis

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen, gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Statuut de vakbondsafvaardiging van 12 september 2019 omschreven vakbondsopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De kredieturen die nodig zijn voor uitvoering van de syndicale opdracht worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van twee uren per week per afgevaardigde.

Dit minimum van twee uren per week kan in overleg berekend worden op maandbasis.

Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddeld loon van elke belanghebbende.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake Statuut de vakbondsafvaardiging van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.734/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 6 september 2020 (BS van 20 september 2020) en zal in die zin worden aangepast, vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IX. – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 25. – Werknemersvertegenwoordiging

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

Concreet betekent dit: in de ondernemingen, waar de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de vakbondsafvaardiging niet moet worden hernieuwd ingevolge een daling van het aantal werknemers, kunnen de werknemersafgevaardigden die niet langer beschermd zijn, pas worden ontslagen, nadat het Paritair Comité samengeroepen op

Les organisations de travailleurs disposent, après et dès le prochain renouvellement ces élections, du temps nécessaire pour renouveler les mandats.

Art. 24. – Compétence de la délégation syndicale – Calcul des crédits d’heures sur base mensuelle

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer, pendant l’horaire normal de travail, du temps et des facilités nécessaires pour l’exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la convention collective de travail relative aux Statut des délégations syndicales du 12 septembre 2019.

Les crédits d’heures nécessaires pour l’exercice des missions syndicales sont fixés de commun accord au niveau de l’entreprise, avec un minimum de deux heures par semaine par délégué.

Après concertation, ce minimum de deux heures par semaine peut être calculé sur base mensuelle.

Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

Remarque

La convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au statut des délégations syndicales, enregistrée sous le numéro 154.734/CO/149.02 et rendue obligatoire le 6 septembre 2020 (MB du 23 septembre 2020) sera adaptée en ce sens, à partir du 1er janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

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

Art. 25. – Représentation syndicale

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

initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt gelijkgesteld met een kennelijk onredelijk ontslag en in dat geval is de werkgever aan de betrokken werknemersafgevaardigde een schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon verschuldigd.

Art. 26. – Sociale vrede

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verzekert de sociale vrede in de sector tijdens heel de duur van het akkoord. Bijgevolg zal geen enkele eis van algemene of collectieve aard voorgelegd worden, noch op nationaal, noch op regionaal, noch op vlak van de individuele onderneming.

Art. 27. – Duur

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

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

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

prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifestement déraisonnable et, dans ce cas, l'employeur devra verser une indemnité au délégué correspondant à 17 semaines de rémunération.

Art. 26. – 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 27. – Durée

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

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

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

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

PREMIES VLAAMS GEWEST

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

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurerings

en dit voor onbepaalde duur.

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

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

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

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

et ce pour une durée indéterminée.

**PARITAIR SUBCOMITÉ
VOOR DE KOETSWERKONDERNEMINGEN**

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

**JONGERENLONEN – PARITAIRE
VERKLARING**

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

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

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

Namens de sociale partners van het PSC 149.02.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LES ENTREPRISES DE CARROSSERIE**

**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 carrosserie 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 SCP 149.02.