

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 26 juni 2019*

NATIONAAL AKKOORD  
2019-2020

**HOOFDSTUK I. – TOEPASSINGSGBIED**

---

**Artikel 1.**

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

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

**HOOFDSTUK II. – KADER**

---

**Art. 2. – Voorwerp**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in-acht-name van 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 2019-2020.

**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 22 november 1969*).

**Convention collective de travail  
du 26 juin 2019**

ACCORD NATIONAL  
2019-2020

**CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION**

---

**Article 1.**

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

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

**CHAPITRE II. – CADRE**

---

**Art. 2. – Objet**

La présente convention collective de travail est conclue en tenant compte de 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 2019-2020.

**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 22 novembre 1969*).

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

### **HOOFDSTUK III. – INKOMENSZEKERHEID**

---

#### **Art. 4. – Verhoging van de lonen**

§ 1. Op 1 juli 2019 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 1,1%.

§ 2. Op 1 juli 2019 worden ook alle effectieve brutolonen met 1,1 % verhoogd, behalve voor die ondernemingen waar de beschikbare marge op een alternatieve manier wordt ingevuld via een ondernemingsenveloppe.

§ 3. Indien geen ondernemingsoverleg over de enveloppe wordt opgestart of indien het overleg tegen 30 september 2019 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders vanaf 1 juli 2019 verhoogd met 1,1 %.

#### **Art. 5 – Ondernemingsenveloppe**

§ 1. De ondernemingen kunnen op 1 juli 2019 de beschikbare maximale loonmarge van 1,1% van de loonmassa op een alternatieve manier invullen via een recurrente ondernemingsenveloppe. De besteding ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

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

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

- a) Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de

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**

§ 1. Le 1er juillet 2019, tous les salaires horaires minimums sectoriels sont augmentés de 1,1%.

§ 2. Le 1er juillet 2019, tous les salaires bruts effectifs sont augmentés de 1,1%, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

§ 3. Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 septembre 2019, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1er juillet 2019.

#### **Art. 5. – Enveloppe d'entreprise**

§ 1. Les entreprises peuvent au 1er juillet 2019 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1% de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

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

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

- a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent

onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan over een bedrijfseigen besteding van de enveloppe.

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

- b) Indien besloten wordt tot een ondernemings-overleg over de besteding van de enveloppe, moet dit overleg ten laatste op 30 september 2019 leiden tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

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

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 6 oktober 2017, geregistreerd onder het nummer 142.817/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 maart 2018 (BS 3 april 2018) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 juli 2019 en dit voor onbepaalde duur.

#### **Art. 6. – 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. 7. – Fonds van bestaanszekerheid (FBZ)**

§ 1. De oudere werknemers die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5 of de helft omwille van opname van een landingsbaan tijdens de periode vanaf 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 openen het recht op een aanvullende vergoeding betaald door het sociaal fonds voor de

être d'accord sur le principe de l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise.

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

- b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, celle-ci devra déboucher, au plus tard le 30 septembre 2019, sur la conclusion d'une convention collective de travail.

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

#### Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 6 octobre 2017, enregistrée sous le numéro 142.817/CO/149.02 et rendue obligatoire le 18 mars 2018 (MB 3 avril 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

#### **Art. 6. – 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. 7. – Fonds de sécurité d'existence (FSE)**

§ 1. Les travailleurs âgés qui dans le cadre de la CCT n° 103 du 27 juin 2012, diminueront leur durée de travail à mi-temps ou d'1/5 temps, dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière, au cours de la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021, ouvrent le droit à une indemnité complémentaire versée par le Fonds social des entreprises de carrosserie.

koetswerkondernemingen.

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 137 van 23 april 2019, vanaf 55 jaar voor een 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering en vanaf 57 jaar voor een 1/2de loopbaanverminderingen 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 2019 tot 30 juni 2021 aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten door het sociaal fonds voor het koetswerk.

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. Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Het sociaal fonds voor de koetswerkondernemingen betaalt de kost voor de kinderopvang die in 2019 en 2020 plaatsvonden terug, op voorwaarde dat de arbeider op het moment van de aanvraag van de terugbetaling ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair subcomité voor het koetswerk.

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

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

§ 4. Vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 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.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n°137 du 23 avril 2019, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière 1/5 et à partir de 57 ans 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 2019 et jusqu'au 30 juin 2021.

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 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'enfants engagés 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 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 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 celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

§ 4. Du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021 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.

De loopbaanwijziging kan volgende vormen aannemen:

- een overgang naar een alternatieve functie;
- de aanstelling als peter in het kader van een peterschapstraject;
- een overgang van een ploegen- of nachtrecht regime 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 nachtrecht regime. 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 maandelijks 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 160 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 94262/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 juni 2010 (*BS 6 augustus 2010*), en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 5. De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds, wordt vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot 8 euro per volledige ziekte-uitkering en 4 euro per halve ziekte-uitkering en dit voor onbepaalde duur.

§ 6. Vanaf 1 juli 2019 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2018 en op 1

La modification de carrière peut prendre les formes suivantes:

- 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 160 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, enregistré sous le numéro 94262/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 2 juin 2010 (*MB 6 août 2010*), et aux dispositions légales en la matière.

§ 5. L'indemnité complémentaire pour malades âgés, telle que visée à l'article 12 de la convention collective de travail du 6 octobre 2017 portant modification et coordination des statuts du Fonds Social, est augmentée à 8 euros par indemnité complète de maladie et à 4 euros par demi-indemnité de maladie à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

§ 6. A partir du 1er janvier 2019, toutes les indemnités complémentaires seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1er février

februari 2019 (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 1,84 % op 1 februari 2018 en 2,23% op 1 februari 2019, worden de aanvullende vergoedingen met 4,11% geïndexeerd

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 juli 2019 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 11,64 per werkloosheidsuitkering en € 5,82 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid: € 6,54 per werkloosheidsuitkering en € 3,27 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid voor oudere werklozen: € 6,54 per werkloosheidsuitkering en € 3,27 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid: € 2,44 per RIZIV-uitkering en € 1,22 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij arbeidsongeschiktheid voor oudere zieken: € 8,33 per RIZIV-uitkering en € 4,16 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 316,66 + € 15,97/jaar met een maximum van € 1044,49;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 79,17 / maand;
- aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 31,66 /maand tot een vermindering met 1/5 en € 79,17 /maand voor een vermindering met 1/2.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017 inzake wijziging en coördinatie van

2018 et au 1er février 2019 (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 1,84 % le 1er février 2018 et 2,23 % le 1er février 2019, les indemnités complémentaires sont indexées de 4,11 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées comme suit à partir du 1er juillet 2019:

- Indemnité complémentaire chômage temporaire: € 11,64 par allocation de chômage et € 5,82 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire chômage complet: € 6,54 par allocation de chômage et € 3,27 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire chômage complet pour chômeurs âgés: € 6,54 par allocation de chômage et € 3,27 par demi-allocation de chômage;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail : € 2,44 par allocation INAMI et € 1,22 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour travailleurs âgés: € 8,33 par allocation INAMI et € 4,16 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire fermeture : € 316,66 + € 15,97/an avec un maximum de € 1044,49;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 79,17/ mois ;
- Indemnité complémentaire pour emploi fin carrière: € 31,66 /mois pour une diminution d'1/5 temps et de € 79,17 /mois pour une diminution d'un mi-temps.

#### Remarque

La convention collective de travail du 6 octobre 2017 relative à la modification et coordination des statuts

de statuten van het sociaal fonds, geregistreerd onder het nummer 142.815/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 mei 2018 (*BS 6 juni 2018*), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### **Art. 8. – Aanvullende pensioenen**

De sociale partners engageren zich om stappen te zetten naar Sigedis, om zicht te krijgen op de bestaande regelingen voor bedienden, op het vlak van aanvullende pensioenen.

#### **Art. 9 – Mobiliteit**

De bijdrage van de werkgever in de kosten van openbaar vervoer wordt vanaf 1 oktober 2019, voor onbepaalde duur, verhoogd naar 80%.

Werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, sluiten ten laatste op 1 oktober 2019 een derdebetalersovereenkomst met de NMBS.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 105.515/CO149.02 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 december 2012 (*BS 30 januari 2013*), zal vanaf 1 oktober 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### **Art. 10. – Eindejaarspremie**

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden, vervalt, vanaf 1 januari 2020, de voorwaarde dat de arbeiders die minstens drie maanden anciënniteit moeten tellen in de onderneming voor de betaling van de eindejaarspremie.

Vanaf 1 januari 2020 worden schorsingen van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof medische bijstand (maximum 3 maanden, per

du fonds social, enregistrée sous le numéro 142.815/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 mai 2018 (*MB 6 juin 2018*), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

#### **Art. 8. – Pensions complémentaires**

Les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre des démarches auprès de Sigedis, pour avoir un aperçu des réglementations existantes pour les employés en matière de pension complémentaire.

#### **Art. 9 – Mobilité**

La cotisation de l'employeur dans les frais de transports en commun est augmentée et s'élève à 80% à partir du 1er octobre 2019, pour une durée indéterminée.

Les employeurs qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire pour la Carrosserie, signeront un contrat tiers payant avec la SNCB le 1<sup>er</sup> octobre 2019 au plus tard.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 16 juin 2011 en matière de frais de transport, enregistrée sous le numéro 105.515/CO149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 21 décembre 2012 (*MB 30 janvier 2013*), sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.

#### **Art. 10. – Prime de fin d'année**

Sans préjudice de situations plus favorables dans les entreprises, la condition qui consistait pour les ouvriers à compter au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise pour le paiement de la prime de fin d'année, est levée à partir du 1er janvier 2020.

A partir du 1er janvier 2020 les suspensions 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

referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof gelijkgesteld met effectieve prestaties.

De sociale partners engageren zich om een technische werkgroep samen te stellen, teneinde de cao van 6 oktober 2017 inzake eindejaarspremie te verduidelijken.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 2017 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 142.809/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2018 (BS 10 juli 2018) zal vanaf 1 januari 2020 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

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

#### **Art. 11 – Groeipad**

De sociale partners engageren zich om te streven naar een groeipad op het vlak van vorming en opleiding.

De werkgevers engageren zich om inspanningen te doen om vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding tijdens de arbeidstijd te laten gebeuren.

#### **Art. 12. – Initiatieven voor instroom**

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

De sociale partners spreken daarom af om een provisie aan te leggen binnen het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de verbetering van instroommaatregelen.

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 een arbeider nieuw in de sector in dienst

ouvrier) et congé palliatif, sont assimilées à des prestations effectives.

Les partenaires sociaux s'engagent à créer un groupe de travail technique afin de clarifier la CCT du 6 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année.

#### Remarque

La convention collective de travail du 6 octobre 2017 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 142.809/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 13 juin 2018 (MB 10 juillet 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2020, et ce pour une durée indéterminée.

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

#### **Art. 11. – Trajectoire de croissance**

Les partenaires sociaux s'engagent à viser un trajet de croissance en matière de formation.

Les employeurs s'engagent à faire des efforts en matière de formation et à faire en sorte que la préparation de la formation et la formation se déroulent pendant les heures de travail.

#### **Art. 12. – Initiatives pour favoriser « l'entrée »**

Les partenaires sociaux considèrent que l'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur est un enjeu important aussi bien pour les entreprises que pour le secteur.

Les partenaires sociaux conviennent de constituer une provision au sein du Fonds de sécurité d'existence pour améliorer les mesures favorisant l'entrée de nouveaux travailleurs dans le secteur.

§ 1. L'employeur qui, entre le 1er juillet 2019 et le 30 juin 2021, engage un nouveau travailleur dans le



neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

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

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

§ 2. De sociale partners engageren zich om, samen met EDUCAM, een peterschapsopleiding onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof uit te bouwen.

In het kader van de peterschapsopleiding heeft een werkgever eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment heeft de werkgever, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021, recht op een premiekrediet van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u.

§ 3. Arbeiders hebben voor de kinderopvang die plaatsvond in 2019 en 2020 recht op een tussenkomst ten laste van het sociaal fonds voor carrosseriebedrijven, zoals omschreven in artikel 7, § 3 van deze cao.

Deze maatregelen maken het voorwerp uit van een sectorale evaluatie in januari 2021.

#### Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 21 maart 2018, geregistreerd onder het nummer 145.851/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 16 oktober 2018 (BS 2 januari 2019) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en verlengd en dit tot 30 juni 2021.

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. Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer avec EDUCAM une formation de parrainage dans le cadre du congé-éducation payé / Vlaams Opleidingsverlof.

Dans le cadre de la formation parrainage, un employeur a également droit à 1 moment de perfectionnement. Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2021, 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.

§ 3. Pour la garde des enfants qui ont lieu en 2019 et 2020, les ouvriers ont droit à une contribution du fonds social de la carrosserie, telle que décrit dans l'article 7 § 3 de la présente convention collective du travail.

Ces mesures feront l'objet d'une évaluation en janvier 2021.

#### Remarque

La convention collective de travail du 21 mars 2018 relative au travail faisable et à l'entrée de nouveaux travailleurs, enregistrée sous le numéro 145.851/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal le 16 octobre 2018 (MB 2 janvier 2019) sera adaptée et prolongée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et ce jusqu'au 30 juin 2021.

**Art. 13. – Verdere uitwerking sectoraal model werkbaar werk**

De sociale partners verbinden zich ertoe het sectoraal model van werkbaar werk verder te ontwikkelen en dit vanaf 1 juli 2019, voor onbepaalde duur.

De sociale partners spreken daarom af om een provisie aan te leggen binnen het Fonds voor Bestaanszekerheid voor maatregelen inzake werkbaar werk en instroom.

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

EDUCAM neemt op permanente wijze de rol van promotor van de maatregelen van het sectoraal model werkbaar werk op.

**Art. 14. – Loopbaanverlof**

Vanaf 1 januari 2020 heeft de arbeider recht op 1 dag loopbaanverlof per jaar vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Vanaf 1 januari 2020 heeft de arbeider, recht op een tweede dag loopbaanverlof per jaar vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt.

Het loopbaanverlof kan niet gecumuleerd worden met het anciënniteitsverlof. Wanneer de arbeider gelijktijdig aanspraak kan maken op loopbaanverlof en anciënniteitsverlof, wordt de voor hem meest voordelige regeling toegepast.

**Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake loopbaanverlof van 6 oktober 2017, geregistreerd onder het nummer 142.813/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 25 mei 2018) zal vanaf 1 januari 2020 in die

**Art. 13. – Elaboration ultérieure d'un modèle sectoriel du travail faisable**

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les efforts pour l'élaboration ultérieure d'un modèle sectoriel de travail faisable et ce à compter du 1 juillet 2019 pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux ont ainsi convenu d'ajouter une disposition au sein du Fonds de sécurité d'existence pour l'amélioration des mesures en matière de travail faisable et des mesures d'afflux.

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

EDUCAM assume de façon permanente le rôle de promoteur des mesures du modèle sectoriel de travail faisable.

**Art. 14. – Congé de carrière**

A partir du 1er janvier 2020, l'ouvrier a droit à 1 jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 55 ans.

A partir du 1er janvier 2020, l'ouvrier a droit à un deuxième jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 58 ans.

Le congé de carrière ne peut pas être cumulé avec le congé d'ancienneté. Si l'ouvrier peut prétendre à la fois à un congé de carrière et à un congé d'ancienneté, le régime le plus avantageux lui est appliqué.

**Remarque**

La convention collective de travail du 6 octobre 2017, enregistrée sous le numéro 142.813/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 25 mai 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2020, et ce pour une durée indéterminée.

zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 15 – Anciënniteitsverlof

De dagen anciënniteitsverlof worden toegekend in het kalenderjaar waarin de arbeider de vereiste anciënniteit bereikt.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteitsverlof van 6 oktober 2017, geregistreerd onder het nummer 142.810/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 april 2018 (BS 28 mei 2018) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 16 – Klein verlet

In geval van alle overlijdens wordt de periode voor de opname van het klein verlet verlengd naar vijf dagen, volgend op de dag van de begrafenis.

In geval van overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e), van een door de arbeider opgevoed kind, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider, heeft de arbeider recht op vier dagen klein verlet, door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt vijf dagen volgend op de dag van de begrafenis, indien deze personen inwonend zijn.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake kort verzuim van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130.565/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (BS 22 september 2016) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

#### Art. 17 – Non-discriminatie

De sociale partners engageren zich tot het sluiten van een sectorale cao non-discriminatie tegen 30 september 2019.

#### Art. 15 – Congé d'ancienneté

Les jours de congé d'ancienneté sont octroyés à partir de l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint l'ancienneté requise.

La convention collective de travail du 6 octobre 2017 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 142.810/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 16 avril 2018 (MB 28 mai 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

#### Art. 16 – Petit chômage

En cas de décès, quel qu'il soit, la période au cours de laquelle le petit chômage peut être pris est étendue à cinq jours après le jour de l'enterrement.

Dans le cas du décès du conjoint ou de la conjointe de l'ouvrier, d'un enfant de l'ouvrier ou de son (sa) conjoint(e), d'un enfant élevé par l'ouvrier, de son père, de sa mère, de son beau-père ou de sa belle-mère, l'ouvrier a droit à 4 jours de petit chômage à prendre pendant la période qui débute le jour précédant le décès et se termine cinq jours suivant le jour de l'enterrement, pour autant que ces personnes habitent sous le même toit que l'ouvrier.

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 en matière de petit chômage, enregistrée sous le numéro 130.565/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 15 juillet 2016 (MB 22 septembre 2016) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et ce pour une durée indéterminée.

#### Art. 17 – Non-discrimination

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT sectorielle de non-discrimination d'ici le 30 septembre 2019.

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

### **Art. 18. – Individuele aanpassing arbeidstijd**

De sociale partners engageren zich om een kader uit te werken om de arbeidstijd op individuele vraag van de arbeider te kunnen aanpassen.

Hier toe zal een werkgroep worden opgericht, die haar werkzaamheden zal afronden tegen 31 december 2019, teneinde deze maatregelen te concretiseren tegen uiterlijk 15 januari 2020, en dit binnen de wettelijke mogelijkheden.

### **Art. 19. – Verlenging referteperiode**

In toepassing van artikel 26bis § 1 en § 1 bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 de referteperiode van een trimester verlengd tot een jaar.

#### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake arbeidsorganisatie van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130.194/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (*BS* 23 september 2016) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2021.

## **HOOFDSTUK VII. – LOOPBAANPLANNING**

### **Art. 20. – Tijdskrediet en loopbaanvermindering**

§ 1. Voor de periode van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 kan het recht op halftijds/volgtijds tijdskrediet met motief tot 24 maanden, zoals voorzien in artikel 3 van de cao van 27 juni 2017, op ondernemingsvlak bij cao worden uitgebreid tot 51 maanden voor het tijdskrediet met motief zorg, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de cao nr. 103 van 27 juli 2012, en tot 36 maanden voor het tijdskrediet met motief opleiding, overeenkomstig artikel 4, §

## **CHAPITRE VI. – TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITE**

### **Art. 18. – Aménagement individuel du temps de travail**

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un cadre en vue de l'aménagement du temps de travail à la demande individuelle de l'ouvrier.

À cet effet, un groupe de travail sera créé. Celui-ci terminera ses travaux d'ici le 31 décembre 2019, afin de concrétiser ces mesures au plus tard le 15 janvier 2020, et ceci dans le cadre des possibilités prévues par la loi.

### **Art. 19. – Allongement de la période de référence**

En application de l'article 26bis § 1 et § 1 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de référence d'un trimestre est portée à un an, et ce à partir du 1er juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021.

#### **Remarque**

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 en matière d'organisation du travail, enregistrée sous le numéro 130.194/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 15 juillet 2016 (*MB* 23 septembre 2016) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

## **CHAPITRE VII. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE**

### **Art. 20. – Crédit-temps et diminution de la carrière**

§ 1. Pour la période du 1er juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021, le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif jusqu'à 24 mois, tel que prévu dans l'article 3 de la CCT du 27 juin 2017, peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une CCT d'entreprise, pour le crédit-temps avec motif soins, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la CCT n° 103 du 27 juillet 2012, et jusqu'à 36 mois pour le crédit-temps avec motif formation, conformément à

2 van dezelfde cao.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en wordt de leeftijd op 57 gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep en dit tot en met 31 december 2020.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering van 27 juni 2017, geregistreerd onder het nummer 141.626/CO/149.02 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 maart 2018 (BS 10 april 2018) zal met ingang van 1 januari 2019 in die zin worden aangepast.

**Art. 21. – Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 1 januari 2019 – 31 december 2020**

§ 1. SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 134 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

l'article 4, § 2 de la même CCT.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n° 137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 temps à partir de 55 ans, ou d'un mi-temps à partir de 57 ans, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Remarque

La convention collective de travail du 27 juin 2017, relative au crédit-temps et à la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 141.626/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 25 mars 2018 (MB 10 avril 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er janvier 2019.

**Art. 21. – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 1er janvier 2019 – 31 décembre 2020**

§ 1. RCC à 59 ans après 40 ans de carrière

En application de l'article 3, § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 134 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier de 40 ans de carrière.

En application de la convention collective de travail n° 135 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 2. SWT op 59 jaar na 35 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 3. SWT op 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

§ 2. RCC à 59 ans après 35 ans de carrière – métier lourd

En application de l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 132 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers exerçant un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 35 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut pendant ces 35 ans, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 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 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 132 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 3. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'au moins 33 ans de carrière dont au minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

#### § 4. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 130 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

#### § 5. Aangepaste beschikbaarheid

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn in de zin van het artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage van 3 mei 2007.

En application de la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

#### § 4. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière – métier lourd

En application de l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant exercé un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 33 ans de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut pendant ces 33 ans, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 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 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 131 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

#### § 5. Disponibilité adaptée

Les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée conformément à l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise du 3 mai 2007.

## Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag voor de periode 2019-2020 werd in die zin opgesteld, vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

### § 6. Aanvullende vergoeding

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, volgens de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds.

### **Art. 22. – Stelsels werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) 1 januari 2021 – 30 juni 2021**

#### § 1. SWT op 59 jaar na 40 jaar loopbaan

In toepassing van artikel 3 § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 141 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan arbeiders, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden van 40 jaar kunnen bewijzen.

Voor het SWT-stelsel zoals vermeld in artikel 6 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 142 van 23 april 2019 de leeftijd bepaald op 59 jaar.

#### § 2. SWT op 59 jaar na 35 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld die, op het ogenblik van de beëindiging van de

## Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période 2019-2020 a été élaborée en ce sens, à partir du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

### § 6. Indemnité complémentaire

Le Fonds social des entreprises de carrosserie prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, dans les conditions prévues par la convention collective de travail relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social.

### **Art. 22. – Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 1er janvier 2021 – 30 juin 2021**

#### § 1. RCC à 59 ans après 40 ans de carrière

En application de l'article 3, § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 141 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier de 40 ans de carrière.

Pour le régime de RCC comme prévu à l'article 6, l'âge est fixé à 59 ans en application de la convention collective de travail n° 142 du 23 avril 2019.

#### § 2. RCC à 59 ans après 35 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers exerçant un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 35 ans



arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 35 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 140 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 3. SWT op 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 4. SWT op 59 jaar na 33 jaar loopbaan in zwaar beroep

In toepassing van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 138 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op SWT toegekend aan de arbeiders die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en die

de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut pendant ces 35 ans, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 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 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 140 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 3. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'au moins 33 ans de carrière dont au minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

En application de la convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

§ 4. RCC à 59 ans après 33 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant exercé un métier lourd qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier de 33 ans

in een zwaar beroep hebben gewerkt alsook een beroepsverleden van 33 jaar kunnen bewijzen.

Voor de toepassing van het vorige lid, moeten van de 33 jaar beroepsverleden, ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 139 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar

#### § 5. Aangepaste beschikbaarheid

De arbeiders kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn in de zin van het artikel 22 § 3 van het koninklijk besluit tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage van 3 mei 2007.

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor de periode 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021 zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

#### § 6. Aanvullende vergoeding

Het Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen, volgens de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds.

de carrière.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut pendant ces 33 ans, avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 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 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 139 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

#### § 5. Disponibilité adaptée

Les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée au sens de l'article 22 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période s'étendant entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021 sera élaborée en ce sens, à partir du 1er janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

#### § 6. Indemnité complémentaire

Le Fonds social des entreprises de carrosserie prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, dans les conditions prévues par la convention collective de travail relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social.

**Art. 23. – Werknemersvertegenwoordiging**

Voor de duur van het akkoord 2019- 2020 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 20 van het nationaal akkoord 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 subcomité samengeroepen op initiatief van de Voorzitter, bijeengekomen is en zich, binnen de 30 dagen na de kennisgeving aan de Voorzitter, heeft uitgesproken over het ontslag. Deze procedure is niet geldig in geval van ontslag wegens zwaarwichtige redenen. Het niet eerbiedigen van de procedure wordt gelijkgesteld met een kennelijk onredelijk ontslag en in dat geval is de werkgever aan de betrokken werknemersafgevaardigde een schadevergoeding gelijk aan 17 weken loon verschuldigd.

**Art. 24 – Bepaling aantal werknemers voor vakbondsafvaardiging**

Vanaf 1 oktober 2019 gebeurt de bepaling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar waarin om de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt verzocht.

**Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuut van de vakbondsafvaardigingen van 18 juni 2009, geregistreerd onder het nummer 94.272/CO/149.02 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 juni 2010 (BS 6 augustus 2010), zal vanaf 1 oktober 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

**Art. 23. – Représentation des travailleurs**

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 16 de l'accord national 2015-2016 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2017-2018

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

**Art. 24 – Détermination du nombre de travailleurs pour la délégation syndicale.**

A partir du 1er octobre 2019 la détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1er octobre de l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

**Remarque**

La convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales du 18 juin 2009, enregistrée sous le numéro 94.272/CO/149.02 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 2 juin 2010 (MB 6 août 2010), sera adapté en ce sens à partir du 1er octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.

## **Art. 25 – Meldingsplicht werkgeversgroeperingen**

Vanaf 1 juli 2019 geldt de meldingsplicht ook bij werkgeversgroeperingen, waardoor de ondernemingen die een werkgeversgroepering oprichten of ertoe toetreden, voorafgaandelijk de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan, de syndicale afvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan de representatieve werknemersorganisaties hiervan in kennis moeten stellen. Een kopie van deze kennisgeving wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair subcomité.

### **Opmerking**

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake meldingsplicht contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130.425/CO/149.02 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 mei 2016 (*BS* 10 juni 2016), zal op 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

## **HOOFDSTUK IV. – Outplacement**

### **Art. 26. – Collectivisering outplacement**

Voor de periode vanaf 1 oktober 2019 tot 30 juni 2021 zullen de sociale partners overgaan tot het collectiviseren van outplacement, onder volgende voorwaarden:

- 1300 euro wordt ten laste genomen door het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector koetswerk; 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.

## **Art. 25 – Obligation d’information des groupements d’employeurs**

A partir du 1er juillet 2019 l’obligation d’information s’applique également aux groupements d’employeurs. Par conséquent, les entreprises qui créent un groupement d’entreprises ou y adhèrent, doivent au préalable en avertir le conseil d’entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les organisations des travailleurs représentatives. Une copie de cette information sera transmise au Président de la sous-commission paritaire.

### **Remarque**

La convention collective de travail relative à l’obligation d’information pour les contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, travail intérimaire et sous-traitance du 9 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 130.425/CO/149.02 et ratifiée par Arrêté royal du 15 mai 2016 (*MB* 10 juin 2016), sera adaptée en ce sens le 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée.

## **HOOFDSTUK IV. – Outplacement**

### **Art. 26. – Collectivisation outplacement**

Pendant la période du 1er octobre 2019 au 30 juin 2021, les partenaires sociaux collectiviseront l’outplacement, aux conditions suivantes:

- 1300 euro sont pris en charge par le Fonds de sécurité d’existence pour le secteur de la 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.

De praktische modaliteiten worden in onderling overleg tussen de instanties van het Sociaal Fonds voor het koetswerk en van EDUCAM vastgesteld.

Deze maatregel maakt het voorwerp uit van een sectorale evaluatie in januari 2021.

#### Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 oktober 2019 tot en met 30 juni 2021.

### **HOOFDSTUK X.- Technische aanpassingen.**

---

#### **Art. 27. – Werkgroep**

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

### **HOOFDSTUK XI. – Sociale vrede en duur van het akkoord**

---

#### **Art. 28. – 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. 29. – Duur**

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020, tenzij anders bepaald.

§ 2. De artikelen die van toepassing zijn voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritaire sub-comité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

Les modalités pratiques sont fixées d'un commun accord entre les instances du Fonds social des entreprises de carrosserie et EDUCAM.

Cette mesure fera l'objet d'une évaluation sectorielle en janvier 2021.

#### Remarque

Une convention collective de travail en matière d'outplacement sera rédigée en ce sens, valable à partir du 1er octobre 2019 et jusqu'au 30 juin 2021.

### **CHAPITRE X.- Adaptations techniques.**

---

#### **Art. 27. – Groupe de travail**

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

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

---

#### **Art. 28. – 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 29. – Durée**

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, sauf précision contraire.

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

§ 3. De artikelen die van toepassing zijn op het sociaal fonds voor onbepaalde duur kunnen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritaire sub-comité voor het koetswerk en aan de ondertekenende organisaties.

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

**BIJLAGE AAN HET  
NATIONAAL AKKOORD 2019-2020**

**ANNEXE À  
L'ACCORD NATIONAL 2019-2020**

**PREMIES VLAAMS GEWEST**

**PRIMES DE LA REGION FLAMANDE**

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

- Zorgkrediet
- Opleidingskrediet
- Ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen

en dit voor onbepaalde duur.

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

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

et ce pour une durée indéterminée.

**BIJLAGE AAN HET  
NATIONAAL AKKOORD 2019-2020**

**ANNEXE À L'ACCORD  
NATIONAL 2019-2020**

**JONGERENLONEN – PARITAIRE  
VERKLARING**

**SALAIRES DES JEUNES –  
DÉCLARATION PARITAIRE**

De sociale partners van de sector koetswerk 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.

Par la présente déclaration, les partenaires sociaux du secteur pour la 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 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.



**BIJLAGE AAN HET  
NATIONAAL AKKOORD 2019-2020**

**ANNEXE À L'ACCORD  
NATIONAL 2019-2020**

**VORMING EN OPLEIDING –  
GROEIPAD**

**FORMATION – TRAJECTOIRE DE  
CROISSANCE**

De sociale partners voorzien in een groeipad om op termijn het aantal opleidingsdagen te verhogen om aldus bij te dragen tot de interprofessionele doelstelling.

Les partenaires sociaux prévoient une trajectoire de croissance afin d'augmenter à terme le nombre de jours de formation, contribuant ainsi à atteindre l'objectif interprofessionnel.

De realisatie van het groeipad wordt nagestreefd door:

La réalisation du trajet de croissance se fera comme suit:

- Het opleidingsaanbod van EDUCAM beter en ruimer bekend te maken aan werkgevers en werknemers;
- Het opleidingsaanbod van EDUCAM verder uit te breiden;
- Via EDUCAM acties te ondernemen om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen;
- Werkgevers aan te moedigen om alle, zowel formele als informele, opleidingsinspanningen nauwgezet te registreren via het opleidingscv;
- Instroommaatregelen verder uit te bouwen.

- Mieux faire connaître l'offre de formation EDUCAM et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs;
- Elargir 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.