

**PARITAIR SUBCOMITE
VOOR HET KOETSWERK**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 26 juni 2019*

**RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVER-
MINDERING EN LANDINGSBANEN**

In uitvoering van artikel 20 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

- de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103bis van 27 april 2015 en nr. 103ter van 20 december 2016.
- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (BS 15 september 2001).

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LA CARROSSERIE**

*Convention collective de travail
du 26 juin 2019*

**DROIT AU CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE
CARRIÈRE ET EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE**

En exécution de l'article 20 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers des entreprises qui ressortissent à 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. - Dispositions générales

Art. 2.

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

- des dispositions de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, et modifiée par les conventions collectives de travail nr. 103bis du 27 avril 2015 et nr. 103ter du 20 décembre 2016.
- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (MB 15 septembre 2001).

HOOFDSTUK III. - Recht op tijdskrediet met motief

Art. 3.

- § 1. Conform de bepalingen van artikel 4 § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de duur van het recht op voltijds tijdskrediet of de halftijdse loopbaanvermindering met motief op 24 maanden gebracht.
- § 2. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief zorg kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 51 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.
- § 3. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief opleiding kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 36 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

HOOFDSTUK IV. - Recht op een 1/5 loopbaanvermindering

Art. 4.

- § 1. In uitvoering van artikel 6 en artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hebben arbeiders die in ploegen of in cycli werken recht op een 1/5 loopbaanvermindering.
- § 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5 worden bepaald op ondernemingsniveau rekening houdend met de volgende voorwaarden:
- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden. Hiermee wordt bedoeld dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
 - de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dag genomen worden.
- § 3. De afgesproken organisatieregels worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

CHAPITRE III. - Droit au crédit-temps avec motif

Art. 3.

- § 1. Conformément aux dispositions de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n° 103, la durée du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps pour motif est portée à 24 mois.
- § 2. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif soins peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012.
- § 3. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif formation peut être porté jusqu'à 36 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, § 2 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012.

CHAPITRE IV. - Droit à une diminution de carrière de 1/5ème

Art. 4.

- § 1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5ème.
- § 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5ème sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes:
- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie;
 - la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.
- § 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

HOOFDSTUK V. – Landingsbaan

Art. 5.

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties vermindere(n) met 1/5 in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht voor de periode 2019-2020 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties vermindere(n) tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 2. Verdere modaliteiten van uitoefening van de rechten zoals hierboven omschrijven in § 1 kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK VI. Overgangsbepalingen

Art. 6.

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, blijft verder gelden overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd in de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

HOOFDSTUK VII. - Organisatieregels

Art. 7.

§ 1. Conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bestaat er een onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering voor ondernemingen vanaf 11 werknemers.

CHAPITRE V. – Emploi de fin de carrière

Art. 5.

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n° 137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5ème 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 2019-2020.

En exécution de la convention collective de travail n° 137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail 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 57 ans pour la période 2019-2020.

§ 2. Les autres modalités pour l'exercice des droits visés au § 1 ci-dessus peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise

CHAPITRE VI. Dispositions transitoires

Art. 6.

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps tels que définis par la convention collective de travail n° 77 bis, continue de s'appliquer conformément aux conditions fixées dans les dispositions transitoires prévues à l'article 22 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière.

CHAPITRE VII. - Règles d'organisation

Art. 7.

§ 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.

§ 2. Indien 5 % van de werknemers tegelijkertijd van dit recht wensen gebruik te maken moeten op ondernemingsvlak hieromtrent voorangsregels worden afgesproken, zoals opgenomen in hoofdstuk IV afdeling 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 3. Arbeiders van 55 jaar en meer die het recht op tijdskrediet 1/5 loopbaanvermindering uitoefenen of hebben aangevraagd, op grond van het artikel 3 dat van toepassing was voor de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 ter en de artikelen 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 in toepassing vanaf 1 april 2017 of ingevolge de artikelen 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

Dit houdt in dat de sectorale drempel van 5 % berekend wordt op het totaal aantal werknemers binnen de onderneming en dat los van dit % arbeiders van 55 jaar en meer zoals bedoeld in het vorige lid gebruik kunnen maken van het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering.

§ 4. Ondernemingen die bij ingang van deze collectieve arbeidsovereenkomst reeds een gunstiger percentage hanteren, kunnen dit percentage behouden. Hiertoe moet op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden afgesloten.

§ 5. In ondernemingen met minder dan 11 werknemers zijn de formules van tijdskrediet, 1/5 loopbaanvermindering en loopbaanverminderingen voor de +50-jarigen toegelaten mits individueel akkoord tussen de werkgever en de arbeider.

HOOFDSTUK VIII. - Specifieke vormen van loopbaanonderbreking

Art. 8

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu au chapitre IV, section 4 de la convention collective de travail n° 103.

§ 3. Les ouvriers âgés de 55 ans ou plus qui utilisent leur droit au crédit-temps de 1/5 ou qui l'ont demandé sur la base de l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail nr. 103 ter et des articles 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 applicable à partir du 1er avril 2017 ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77 bis, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 55 ans ou plus visés à l'alinéa précédent utilisant leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière

§ 4. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 5. Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5ème temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

CHAPITRE VIII. - Formes spécifiques d'interruption de carrière

Art. 8.

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (*BS* 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (*BS* 22 oktober 2012);
- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (*BS* 5 mei 1995).
- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (*MB* 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (*MB* 22 octobre 2012);
- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté Royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005;
- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (*MB* 5 mai 1995)

installeren een apart recht op loopbaanonderbreking en vallen hierdoor volledig buiten het hierboven vermelde recht.

Dit betekent dat deze vormen van loopbaanonderbreking in de onderneming niet mee kunnen worden geteld in de berekening van de 5%.

instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

HOOFDSTUK IX. - Overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 9.

Bij overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag na loopbaanvermindering en na vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, wordt de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag berekend op grond van het arbeidsregime en de bezoldiging die de arbeider voor de vermindering van zijn prestaties genoot.

CHAPITRE IX. - Passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 9.

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

HOOFDSTUK X. - Behoud anciënniteit

Art. 10.

Bij loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking blijft de anciënniteit en functiecategorie waarin de arbeider zich bevond voor de vermindering van prestaties behouden.

CHAPITRE X. - Maintien de l'ancienneté

Art. 10.

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

HOOFDSTUK XI. - Slotbepalingen

Art. 11.

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6 hierboven, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017 betreffende het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, geregistreerd onder het nummer 141.626/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 maart 2018 (*BS* 10 april 2018).

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van het artikel 5 § 1 dat buiten werking treedt op 31 december 2020.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2021.

CHAPITRE XI. - Dispositions finales

Art. 11.

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-dessus, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 juin 2017 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie, enregistrée sous le numéro 141.626/CO/149.02 et rendue obligatoire par arrêté royal du 25 mars 2018 (*MB* 10 avril 2018).

Art. 12.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5 § 1 qui expirera le 31 décembre 2020.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Sous-commission Paritaire pour la carrosserie.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1er juillet 2021.

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET KOETSWERK**

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 26 JUNI 2019 BETREFFENDE HET RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Subcomité voor het koetswerk en die inzake domicile 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 herstructureren

**COMMISSION PARITAIRE
POUR LA CARROSSERIE**

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 26 JUIN 2019 RELATIVE À LA DROIT AU CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants 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