

PARITAIR COMITE VOOR HET GARAGEBEDRIJF

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES DE GARAGE

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2018

Convention collective de travail du 21 mars 2018

RECHT OP TIJDSKREDIET EN LOOPBAANVER-MINDERING

DROIT AU CREDIT-TEMPS ET A UNE DIMINU-TION DE CARRIERE

In uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

En exécution de l'article 18 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

Ter vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017, geregistreerd op 29 september 2017 onder het nummer 141624/CO/112.

En remplacement de la convention collective de travail du 27 juin 2017, enregistrée le 29 septembre 2017 sous le numéro 141624/CO/112.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

CHAPITRE I. - Champ d'application

Artikel 1.

Article 1^{er}.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

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

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

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

HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2.

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

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

- 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, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015 en 103 ter 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).

- des dispositions de la convention collective de travail numéro 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, et modifiée par les conventions collectives de travail n° 103 bis du 27 avril 2015 et n° 103 ter 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 motif

Art. 3.

- § 1. Overeenkomstig 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 op 24 maanden gebracht.
- § 2. Voor de periode van 1 juli 2017 tot 30 juni 2019 kan het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motif zorg op ondernemingsvlak bij cao worden uitgebreid tot 51 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de cao nr. 103 van 27 juli 2012.
- § 3. Voor de periode van 1 juli 2017 tot 30 juni 2019 kan het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motif opleiding op ondernemingsvlak bij cao worden uitgebreid tot 36 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 2 van de cao nr. 103 van 27 juli 2012.

HOOFDSTUK IV. - Recht op een 1/5de 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 1/5de loopbaanvermindering.
- § 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5de 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.

HOOFDSTUK V. – Landingsbaan

Art. 5.

- § 1. Vanaf 1 maart 2014 kunnen de arbeiders die de leeftijd van ten minste 50 jaar hebben bereikt hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of 2 halve dagen per week als:

CHAPITRE III. - Droit au crédit-temps avec motif

Art. 3.

- § 1. Conformément aux dispositions de l'article 4, § 4 de la convention collective de travail nr. 103, la durée du droit au crédit temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi – temps est portée à 24 mois.
- § 2. Pour la période du 1er juillet 2017 jusqu'au 30 juin 2019 le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif soins peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une cct d'entreprise, conformément à l'article 4, § 1er, a), b) et c) de la cct n° 103 du 27 juillet 2012.
- § 3. Pour la période du 1er juillet 2017 jusqu'au 30 juin 2019 le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif formation peut être porté jusqu'à 36 mois, conformément à l'article 4, § 2 de la cct n° 103 du 27 juillet 2012.

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

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 1/5e.
- § 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5e sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes :
- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie ;
 - la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.
- § 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. – Emploi de fin de carrière

Art. 5.

- § 1. A partir du 1er mars 2014, les ouvriers âgés de 50 ans au moins peuvent diminuer leurs prestations d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils aient :

- zij voorafgaandelijk een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen;

- zij hiervan ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

§ 2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2017-2018 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 3. Verdere modaliteiten van uitoefening van de in § 1 en § 2 bepaalde rechten kunnen worden vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK VI. Overgangsbepalingen

Art. 6.

In toepassing van hoofdstuk VI van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 betreffende de overgangsbepalingen, blijven de artikelen 3 van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2007, geregistreerd op 28 augustus 2007 onder het nummer 84589/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 maart 2008 (*BS* 10 juni 2008);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, geregistreerd op 1 februari 2016 onder het nummer 131.193/CO/112;

onverminderd van toepassing.

HOOFDSTUK VII. - Organisatieregels

Art. 7.

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

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

§ 3. Arbeiders van 55 jaar en meer die gebruik maken van het recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering, mogen niet worden meegeteld voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %.

- une carrière professionnelle de minimum 28 ans ;

- minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. En application de la convention collective de travail n° 127 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5e 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 2017-2018.

§ 3. Les autres modalités pour l'exercice des droits prévues dans les § 1er et § 2 peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI. Dispositions transitoires

Art. 6.

En application du chapitre VI de la convention collective de travail n° 103 relative aux mesures transitoires, les articles 3 de :

- la convention collective de travail du 21 juin 2007, enregistrée le 28 août 2007 sous le numéro 84589/CO/112 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mars 2008 (*MB* 10 juin 2008) ;
- la convention collective de travail du 9 octobre 2015, enregistrée le 1er février 2016 sous le numéro 131.193/CO/112 ;

restent entièrement d'application.

CHAPITRE VII. - Règles d'organisation

Art. 7.

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

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

§ 3. Les ouvriers âgés de 55 ans ou plus qui utilisent leur droit à la diminution de carrière de 1/5e, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 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 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, 1/5de 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:

- 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).

voeren een apart recht op loopbaanonderbreking in 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 %.

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 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 1/5e temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

CHAPITRE VIII. - Formes spécifiques d'interruption de carrière

Art. 8.

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

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (*MB* 8 septembre 1998), modifié par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (*MB* 22 octobre 2012);
- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005;
- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (*MB* 5 mai 1995).

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

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

HOOFDSTUK IX. - Overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

Art. 9.

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

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.

HOOFDSTUK XI. - Slotbepalingen

Art. 11.

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 6 hierboven, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering, geregistreerd op 1 februari 2016 onder het nummer 131.193/CO/112 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2017, geregistreerd op 29 september 2017 onder het nummer 141624/CO/112.

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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 Comité voor het garagebedrijf.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2019.

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

Art. 9.

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

CHAPITRE X. - Maintien de l'ancienneté

Art. 10.

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

CHAPITRE XI. - Dispositions finales

Art. 11.

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-dessus, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au crédit-temps et à la réduction de carrière, enregistrée le 1er février 2016 sous le numéro 131.193/CO/112 et la convention collective de travail du 27 juin 2017, enregistrée le 29 septembre 2017 sous le numéro 141624/CO/112.

Art. 12.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1er juillet 2019.