

**PARITAIR SUBCOMITE
VOOR HET KOETSWERK**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 12 september 2019*

VORMING EN OPLEIDING

In uitvoering van hoofdstuk IV van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019

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 Subcomité voor het koetswerk.

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

HOOFDSTUK II. - RISICOGROEPEN

Artikel 2. - Bijdragen voor risicogroepen

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en het besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van het artikel 189, vierde lid van diezelfde wet, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 april 2013, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %, voorzien voor onbepaalde duur, bevestigd.

Gezien deze inspanning vragen partijen dat de minister van Werk de ondernemingen van de sector zou vrijstellen van de in artikel 191 § 1 van voornoemde wet voorziene bijdrage van 0,10 % bestemd voor het tewerkstellingsfonds.

Artikel 3. - Definitie van risicogroepen

Rekening houdend met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning van 0,15 % aangewend ter ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit de volgende risicogroepen:

- Langdurig werkzoekenden;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LA CARROSSERIE**

*Convention collective de travail
du 12 septembre 2019*

FORMATION

En exécution du chapitre IV 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 et 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 ouvrières.

CHAPITRE II. – GROUPES À RISQUES

Article 2. – Cotisation pour les groupes à risque

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et de l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l'article 191 § 1 de la loi précitée, destinée au Fonds pour l'emploi.

Article 3. – Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Herintreders en herintreedsters; - Leefloners; - Personen met een arbeidshandicap; - Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden ; - Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut; - (Deeltijds) lerende jongeren; - Kortgeschoolde arbeiders; - Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën; - Arbeiders van 45 jaar en ouder; - De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 3bis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. | <ul style="list-style-type: none"> - Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ; - Les bénéficiaires du revenu d'intégration ; - Les personnes présentant un handicap pour le travail ; - Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès; - Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ; - Les jeunes en formation (en alternance) ; - Les ouvriers peu qualifiés; - Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ; - Les ouvriers de 45 ans et plus ; - Les groupes à risque prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 3bis de cette convention collective de travail. |
|--|--|

Artikel 3bis.

Tenminste 0,05 % van de loonmassa dient te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen:

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1, 2° van het voornoemde koninklijk besluit ;
3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1, 3° van het voornoemde koninklijk besluit ;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1, 4° van het voornoemde koninklijk besluit;

Article 3bis.

Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1er, 2° de l'arrêté royal précité ;
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l'article 1er, 3° de l'arrêté royal précité;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1er, 4° de l'arrêté royal précité ;

5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36^{quater} van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herstelling te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de werkzekerheid geregistreerd onder het nummer 104909/CO/149.02 op 27 juli 2011 - bericht van neerlegging Belgisch Staatsblad op 9 augustus 2011).

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal Fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

Artikel 3ter.

Van de in artikel 3bis bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a. De in artikel 3bis, 5, bedoelde jongeren;
- b. De in artikel 3bis, 3 en 4, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Om de inschakeling van jongeren onder de 26 jaar aan te moedigen, werd de bijdrage voor deze risicogroep sinds 1 januari 2015 verhoogd tot minstens 0,05 % van de loonmassa, om jongeren, via een ingroeibaan, werkkanalen te bieden in de sector.

Ingroeibanen zijn een combinatie van een praktijkopleiding met een beroepservaring op de werkvloer.

Elke jongere onder de 26 jaar kan in aanmerking komen voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, ...).

5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36^{quater} du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la sécurité d'emploi enregistrée sous le numéro 104909/CAO/149.02 le 27 juillet 2001 - avis de dépôt Moniteur Belge du 9 août 2011).

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

Article 3ter.

L'effort visé à l'article 3 bis doit au moins pour moitié (0,025 %) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3bis, 5;
- b. Les personnes visées à l'article 3bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Afin d'encourager l'insertion des jeunes de moins de 26 ans, la cotisation pour ce groupe à risque a été portée à partir du 1er janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin. L'emploi-tremplin combine une formation pratique et une expérience professionnelle sur le lieu de travail.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

De in dit kader en naar aanleiding van het nationaal akkoord 2015-16 ontwikkelde ondersteunende en bijkomende initiatieven worden verder opgevolgd door EDUCAM.

Een specifieke opdracht voor EDUCAM in dit kader is het promoten van het uitgewerkte van een opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap en mentorschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en te coachen in hun nieuwe job. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe functie.

Artikel 3^{quater}. – Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- de opmaak van het evaluatieverslag en financieel overzicht risicogroepen;
- begeleidingsmaatregelen voorstellen voor de individuele gevallen in het kader van de risicogroepen zoals voorzien in het laatste lid van art. 3^{bis};
- verslag uitbrengen aan de sociale partners van de ondersteunende en bijkomende initiatieven in het kader van risicogroepen;
- de promotie van de peter- en mentorschapsopleidingen.

HOOFDSTUK III. – TEWERKSTELLING

Artikel 4. – Sectorale tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande EDUCAMwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd die zich in eerste instantie richt op het afstemmen van vraag en aanbod in onze sector (o.a. via een vacaturebank) en in tweede instantie op het behoud van tewerkstelling in de sector via een wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag bedreigde werknemers.

In het kader van het nationaal akkoord 2007-2008 heeft de sectorale tewerkstellingscel zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het Generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sectorale tewerkstellingscel van EDUCAM neemt proactief haar rol op in de bedrijfseigen en overkoepelende tewerkstellingscellen zoals voorzien in de nationale en regionale regelgeving, om de arbeiders zo efficiënt mogelijk, en gebruik makend van reeds bestaande instrumenten zoals opleiding, outplacement en loopbaanbegeleiding, te begeleiden naar een wedertewerkstelling, indien mogelijk in de eigen sector.

Les actions complémentaires et de soutien développées dans ce cadre et suite à l'accord national 2015-16 sont suivies par EDUCAM.

Dans ce cadre, EDUCAM a pour mission spécifique d'élaborer la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et de tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

Article 3^{quater}. – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche de :

- rédiger le rapport d'évaluation et l'aperçu financier groupes à risque ;
- présenter des mesures d'accompagnement dans des cas individuels dans le cadre des groupes à risque comme prévu à l'art. 3^{bis} ;
- donner un rapport aux partenaires sociaux des actions supplémentaires et de soutien dans le cadre des groupes à risque ;
- promouvoir des formations de parrainage et de tutorat.

CHAPITRE III. – EMPLOI

Article 4. – Cellule sectorielle pour l'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'EDUCAM qui se destine premièrement à faire correspondre l'offre et la demande dans notre secteur (e.a. via une base de données des emplois vacants) et, deuxièmement, le maintien de l'emploi dans le secteur grâce à un accompagnement à la réinsertion des salariés menacés de licenciement.

Dans le cadre de l'accord national 2007-2008, la cellule sectorielle pour l'emploi s'est inscrite, depuis le 1er juillet 2007, plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte de solidarité entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

La cellule sectorielle d'EDUCAM joue de manière proactive son rôle dans les cellules pour l'emploi en entreprise ou communes, et comme prévu par la réglementation nationale et régionale, afin d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Deze cel dient zich specifiek te richten op met ontslag bedreigde en ontslagen arbeiders.

Daarenboven dient de collectieve of individuele tewerkstellingsbegeleiding van deze arbeiders - met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject - het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken.

Individuele tewerkstellingsbegeleiding is enkel mogelijk binnen de beschikbare financiële middelen en vergt de goedkeuring van de instanties van EDUCAM.

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

De sectorale tewerkstellingscel zal voor het afstemmen van vraag en aanbod rekening houden met de bestaande vacaturebank (o.a. Mobility Jobs, ...).

Artikel 4bis.- Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- binnen haar instanties een afsprakenkader tot stand te brengen over de individuele tewerkstellingsbegeleiding zoals omschreven in artikel 4, dat zal gepubliceerd worden op de website van EDUCAM;
- de uitvoering van de tewerkstellingsmaatregelen van de nationale akkoorden 2001-2002 en 2007-2008 en de wedertewerkstellingsmaatregelen zoals omschreven in artikel 4.

HOOFDSTUK IV. – ONDERWIJS

Artikel 5. – Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De ondertekenende partijen streven een verhoging na van de instroom in de opleidingen en onderwijsrichtingen die leiden tot de sector en het verhogen van de kwaliteit en kwantiteit van de instroom op de arbeidsmarkt en dit in samenwerking met meerdere onderwijs- en opleidingspartners. De sectoraal opgestelde beroepsprofielen en de overeenkomstige beroepscompetenties vormen daartoe de basisreferentie. Derhalve worden door EDUCAM onderscheiden samenwerkingsovereenkomsten gesloten met overkoepelende onderwijsorganisaties en individuele opleidings- en onderwijsinstellingen.

De ondertekenende partijen zullen tevens de beroepen

Cette cellule doit orienter ses travaux spécifiquement sur les ouvriers menacés de licenciement ou licenciés.

Elle est responsable de l'accompagnement collectif ou individuel en vue de la remise au travail de ces ouvriers - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur. L'accompagnement individuel en vue de la remise au travail n'est possible que dans les limites des moyens financiers disponibles et nécessite l'approbation des instances d'EDUCAM.

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

La cellule sectorielle pour l'emploi prendra en compte la base de données emplois vacants existante (e.a. Mobility Jobs, ...) pour l'adéquation entre l'offre et la demande.

Article 4bis. – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche :

- établir au sein de ses instances un accord-cadre sur l'accompagnement individuel en vue de la remise au travail, tel que prévu à l'article 4, qui sera publié sur le site web d'EDUCAM;
- l'exécution des mesures d'emploi des accords nationaux 2001-2002 et 2007-2008 ainsi que l'accompagnement en vue de la remise au travail comme prévu à l'article 4.

CHAPITRE IV. – ENSEIGNEMENT

Article 5. – Adéquation enseignement-marché de l'emploi

Les parties signataires poursuivent une augmentation des entrées dans les formations et institutions d'enseignement qui mènent vers le secteur et l'accroissement de la qualité et du nombre d'arrivants sur le marché de l'emploi, en collaboration avec plusieurs partenaires de formation et d'enseignement. A cet effet les profils de métier élaborés paritairement ainsi que les compétences professionnelles correspondantes constituent les référentiels de base. EDUCAM se charge de la conclusion de conventions de collaboration distinctes avec les réseaux d'enseignement ainsi qu'avec des institutions de formation et d'enseignement individuels.

Les parties signataires feront également la promotion des métiers des secteurs et réaliseront une meilleure

in de sectoren te promoten en dus een betere bekendheid na te streven bij leerlingen, scholen, lesgevers, jongeren, cursisten, werkzoekenden, werkenden, ouders, ... van de beroepen, uitdagingen, opportuniteiten en loopbaanmogelijkheden die er zijn in de verschillende sectoren. EDUCAM is belast met de concrete uitvoering van deze promotie.

Artikel 5bis. - Leren en werken

In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen en van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken engageren de ondertekenende partijen zich tot de verdere uitbouw en opvolging van een kwalitatief en paritair beheerd alternerend opleidingssysteem. Daartoe zal EDUCAM met de bevoegde overheden en de betrokken opleidings- en onderwijsinstellingen een aangepaste samenwerking aangaan.

Artikel 5ter. – Peter- en mentorschap

Een specifieke opdracht voor EDUCAM is het promoten van het uitgewerkte opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap en mentorschap om jongeren en werknemers te begeleiden en te coachen. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jongeren en werknemers te begeleiden en te coachen.

Artikel 5quater. – Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- de verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt door het sluiten van kader- en individuele overeenkomsten met de onderwijsinstellingen en er promotie over voeren;
- de inhoud en de uitvoeringsmodaliteiten van bovenstaande overeenkomsten evenals de opvolging ervan te bepalen binnen zijn instanties;
- de beroepen van de sector promoten;
- samenwerkingsakkoorden sluiten met opleidingsinstellingen in het kader van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken;
- het promoten van het opleidingspakket waarvan sprake in art. 5ter.

HOOFDSTUK V. – RECHT OP PERMANENTE VORMING

Artikel 5quinquies – Definitie

Onder « *permanente vorming* » wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

perception auprès des élèves, écoles, enseignants, jeunes, apprenants, demandeurs d'emploi, travailleurs, parents, ... des métiers, défis, opportunités et perspectives de carrière qui se présentent dans le secteur. EDUCAM a pour mission de mettre cette promotion en pratique.

Article 5bis. – Formation en alternance

Dans le cadre de la formation des jeunes en scolarité alternée, et des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés, les parties signataires s'engagent dans le développement et le suivi d'un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement. A cette fin, EDUCAM engagera une collaboration appropriée avec les autorités compétentes ainsi que les institutions de formation et d'enseignement concernées.

Article 5ter. – Parrainage et tutorat

EDUCAM a pour mission spécifique la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes et des ouvriers. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher les jeunes et les ouvriers.

Article 5quater. – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche de:

- améliorer l'adéquation marché du travail-enseignement en concluant des accords cadre et individuels avec les établissements d'enseignement et de les promouvoir;
- fixer le contenu et les modalités d'exécution ainsi que le suivi des conventions mentionnées ci-dessus par ses instances ;
- promouvoir les métiers du secteur ;
- conclure des accords de collaboration avec les établissements d'enseignement dans le cadre des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés;
- promouvoir les programmes de formation prévus à l'article 5ter.

CHAPITRE V. – DROIT À LA FORMATION PERMANENTE

Article 5quinquies – Définition

On entend par « *formation permanente* » la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Artikel 6. - Bijdragen voor permanente vorming

De inspanningen op het gebied van de permanente vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %, voorzien voor onbepaalde duur.

Artikel 7. - Opdrachten EDUCAM

1) Basisopdracht

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

- het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- de kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van Paritair Subcomité voor het koetswerk, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- het bevorderen van de samenwerking tussen EDUCAM en de bediendensector zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst);
- het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik maken;
- andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

2) Databank EDUCAM

Sinds 1 januari 2012 werd binnen EDUCAM een databank opgericht die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert.

De uitvoeringmodaliteiten hiertoe werden bepaald binnen de instanties van EDUCAM.

Article 6. – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

Article 7. – Missions EDUCAM

1) Mission de base

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

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services EDUCAM, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'EDUCAM et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général ;
- développer la collaboration entre EDUCAM et le secteur des employés afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;
- tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 9 de la présente convention collective de travail) ;
- assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises ;
- assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui n'utilisent pas leur droit à la formation permanente ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.

2) Banque de données EDUCAM

Depuis le 1er janvier 2012, une banque de données a été créée au sein d'EDUCAM afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution ont été déterminées au sein des instances d'EDUCAM par les partenaires sociaux.

Artikel 7bis. Opleidingsinspanningen

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competentie van de arbeiders, en bijgevolg van de ondernemingen.

Overeenkomstig artikel 12, 1° van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017 en het nationaal akkoord 2017-2018 (registratienummer 140574/CO/149.02) hebben de arbeiders een collectief recht op opleiding van vier uur per kwartaal per arbeider en binnen dit collectief recht, heeft elke arbeider recht op één dag opleiding per jaar.

Het gemiddeld aantal dagen besteed aan opleiding per voltijds equivalent is gelijk aan twee dagen.

De werkgevers zullen dit engagement uitvoeren via een consolidatie en versterking van de zowel de individueel als de collectieve opleidingstijd, bedoeld in dit artikel.

De formele en informele opleidingen voorzien in artikel 9, a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk alsook de informele opleidingen op de werkplek, worden in aanmerking genomen om de opleidingsinspanningen te bepalen.

De sociale partners zullen een aangepast groeipad uitwerken in het licht van de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen voorzien in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

De realisatie van het groeipad wordt voor 2019-2020 nagestreefd door:

- 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.

Article 7bis. – Efforts de formation

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des ouvriers et par conséquent de l'entreprise.

Conformément à l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017 ainsi que l'accord national 2017-2018 (n° d'enregistrement 140574/CO/149.02) les ouvriers ont un droit collectif à la formation à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier et dans le cadre de ce droit collectif, chaque ouvrier a un droit à un jour de formation par an.

Le nombre de jours consacrés en moyenne à la formation par équivalent à temps plein est égal à deux jours. Les employeurs exécuteront cet engagement via une consolidation et un renforcement du temps de formation, tant individuel que collectif, visés dans cette article.

Les formations formelles et informelles prévues à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations informelles sur le lieu de travail, sont prises en compte pour déterminer les efforts de formation.

Les partenaires sociaux élaboreront une trajectoire de croissance appropriée, eu égard à l'objectif interprofessionnel de cinq jours en moyenne prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La réalisation du trajet de croissance se fera pour 2019-2020 comme suit:

- 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 d'afflux.

Artikel 8. - Vormingskrediet

Het vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren.

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

Bijvoorbeeld: voor een onderneming waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het totaal vormingskrediet voor een volledig jaar 4 uur x 4 (kwartalen) x 10 (arbeiders) = 160 uur, dat wordt opgesplitst in enerzijds een collectief krediet van 80 uur en anderzijds een individueel krediet van 80 uur, zijnde 8 uur per arbeider.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité hun zowel hun collectief als hun individueel vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten van het collectief en individueel objectief (o.a. het informeren van de arbeiders van het recht op collectief en individueel recht op opleiding en de opname ervan) verder bepaald, die vervolgens worden gepubliceerd op de website van EDUCAM. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

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

De afbouw van het vormingskrediet is voor de ondernemingen met 15 werknemers of meer (arbeiders en bedienden samen) gekoppeld aan het bedrijfseigen opleidingsplan waarvan sprake in artikel 10 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

Elk opleidingsuur binnen het vormingskrediet geeft recht op een sectorale opleidingssteun die gegeven wordt voor de door EDUCAM erkende opleidingen en is gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst omtrent opleiding.

Article 8. – Crédit-formation

Le crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers.

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

Exemple: une entreprise, pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers, dispose pour une année complète d'un crédit-formation total de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures, qui est divisé d'un part en un crédit-formation collectif de 80 heures et d'un autre part un crédit individuel de 2 heures x 4 x 10 = 80 heures, soit 8 heures par ouvrier.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, EDUCAM communique le crédit-formation collectif ainsi qu'individuel aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif à réaliser durant l'année à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les formations agréées par EDUCAM sont prises en compte. EDUCAM gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation pour les entreprises de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 10 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Chaque heure de formation ouvre le droit à un soutien sectoriel pour les formations agréées par EDUCAM et est lié au respect des obligations définies par la présente convention collective de travail en matière de formation.

Artikel 8bis. – Vormingskrediet peterschapsopleiding en gratis opleiding werkbaar werk en instroom

§1. In het kader van de peterschapsopleiding, zoals voorzien in artikel 4 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende werkbaar werk en instroom, heeft de peter recht op 1 terugkommoment.

Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021, een sectorale opleidingssteun van 100 EUR toegekend voor 8 uur opleiding en 50 EUR voor 4 uur opleiding.

§ 2. De werkgever die van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, heeft, zoals voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende werkbaar werk en instroom, 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 sectorale opleidingssteun van 100 EUR per opleidingsdag.

§ 3. Het recht op vormingskrediet, zoals opgenomen in artikel 8bis wordt niet in mindering gebracht van het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 8 van onderhavige CAO.

Artikel 9. - Opleidingsplan

§ 1. Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsnoden van de arbeider en de onderneming. Ondernemingen met 15 of meer werknemers (arbeiders en bedienden samen) maken een bedrijfseigen opleidingsplan op en ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen kiezen om een bedrijfseigen opleidingsplan op te stellen of om in het suppletief opleidingsplan hun opleidingsintenties per functie aan te geven.

Om een kwaliteitsvol overleg in ondernemingen met 15 of meer werknemers over het bedrijfseigen opleidingsplan te verzekeren, dienen de besprekingen in de onderneming vóór 15 november van het voorgaande kalenderjaar te worden aangevat en wordt het jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplan in de ondernemingen met 15 werknemers of meer vóór 15 februari van het betreffende kalenderjaar aan EDUCAM overgemaakt.

Article 8bis. – Crédit-formation pour formation au tutorat et formation gratuite travail faisable et flux entrant

§1. Dans le cadre de la formation au tutorat telle que prévue à l'article 4 §2 de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au travail faisable et à l'afflux, le tuteur / parrain a droit à une (demi-)journée de remise à niveau.

À partir du 1er juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur bénéficie pour cette journée de suivi d'une aide sectorielle à la formation de 100 EUR pour 8 heures de formation, et de 50 EUR pour une formation de 4 heures.

§ 2. L'employeur qui, entre le 1er juillet 2019 et le 30 juin 2021, engage un nouvel ouvrier dans le secteur avec un contrat à durée indéterminée, a droit, comme prévu à l'article 5 de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au travail faisable et à l'afflux, à quatre journées de formation pour cet ouvrier et pendant cette période, à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à une journée de formation à choisir dans l'offre d'EDUCAM. La formation susmentionnée donne droit à une aide sectorielle à la formation de 100 EUR par journée de formation.

§ 3. Le droit au crédit-formation tel que mentionné à l'article 8bis n'est pas déduit du crédit-formation tel que prévu à l'article 8 de la présente CCT.

Article 9. – Plan de formation

§ 1. Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise et offre une réponse aux besoins de formation chez les ouvriers et l'entreprise. Les entreprises avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborent un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise et les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent élaborer un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise ou peuvent indiquer par fonction leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif.

Afin de garantir une concertation de qualité dans les entreprises avec 15 travailleurs ou plus concernant le plan de formation d'entreprise, les discussions au niveau de l'entreprise doivent être entamées avant le 15 novembre et le plan de formation d'entreprise avec 15 travailleurs ou plus sera transmis à EDUCAM chaque fois avant le 15 février de l'année calendrier considérée.

Op ondernemingsvlak, en in overleg met de arbeider in kwestie, dient te worden bepaald welke opleiding zal worden gevolgd door elke arbeider. Het bepalen van het soort opleiding dient te gebeuren in nauwe samenwerking tussen de onderneming, de ondernemingsraad, bij ontstentenis met de vakbondsafvaardiging of met de arbeiders en EDUCAM en maakt integraal deel uit van het opleidingsplan.

In functie van een sectorale erkenning van de opleiding en certificatie van de arbeider, een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de regelgeving in het kader van het Vlaams opleidingsverlof/betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

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

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

EDUCAM heeft als taak het erkennen van opleidingen en de opvolging van de certificering van werknemers.

§ 3. Ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de representatieve functie die binnen het Paritair Subcomité voor het koetswerk op 9 oktober 2015 werd ondertekend, hun bedrijfseigen opleidingsplan opmaken. Ondernemingen die geen bedrijfseigen opleidingsplan opstellen kunnen hun opleidingsintenties in het sectoraal suppletief opleidingsplan aangeven.

Au niveau de l'entreprise, et en concertation avec l'ouvrier concerné, il faut déterminer quelle formation sera suivie par chaque ouvrier. La détermination du type de formation doit se faire en étroite collaboration entre l'entreprise, le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou avec les ouvriers et EDUCAM et fait partie intégrante du plan de formation d'entreprise.

En vue d'une certification de l'ouvrier et de l'agrément sectoriel de la formation, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la réglementation sur le Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec EDUCAM.

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

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

EDUCAM a pour tâche la reconnaissance de formations ainsi que le suivi de la certification pour les travailleurs.

§ 3. Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail relative à la fonction représentative signée au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie en date du 9 octobre 2015, établir leur plan de formation d'entreprise.

Les entreprises qui ne mettent pas en place un plan de formation d'entreprise peuvent indiquer leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif sectoriel.

Artikel 10. - Sectoraal certificaat “veiligheid” HEV

Om de veiligheid van de werknemers te waarborgen en risico's te vermijden, organiseren de ondernemingen zich zodanig dat hun werknemers houder zijn of worden van een geldig sectoraal certificaat “veiligheid” HEV, waarvan het niveau minimaal overeenkomt met de activiteiten aan hybride (HEV/PHEV), elektrische voertuigen (BEV) of voertuigen met brandstofcel (FCEV) die de werknemer in het bedrijf verricht. Zo past de werkgever het dynamisch risicobeheersingssysteem toe en voldoet hij aan de verplichtingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn op het werk en haar uitvoeringsbesluiten.

Artikel 11. – Individueel recht op opleiding

Binnen het collectief recht op vorming en opleiding, zoals bepaald in artikel 7*bis* van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft elke arbeider recht op één dag opleiding per jaar.

Het installeren van het recht op één opleidingsdag per arbeider per jaar werd ingevoerd sinds 1 januari 2014.

Dit systeem wordt jaarlijks geëvalueerd.

Artikel 12. — Paritaire sectorale stuurgroep

De paritaire sectorale stuurgroep, opgericht binnen EDUCAM, ter uitvoering van het nationaal akkoord 2007-2008, dient verder uitwerking te geven aan onder meer volgende opdrachten:

- voortzetten van de werkzaamheden inzake het optimaliseren van de aansluiting opleiding-arbeidsmarkt, ook voor het voltijds onderwijs;
- waken over het toepassen van de bepalingen van artikel 7, 2) van deze collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de procedure voor registratie van elke opleiding die door elke arbeider wordt gevolgd en van beschikbaarheid van de informatie betreffende het opleidingCV.

Article 10. – Certificat sectoriel HEV « sécurité »

Pour garantir la sécurité des travailleurs et prévenir les risques, les entreprises s'organisent afin que leurs travailleurs obtiennent ou disposent d'un certificat sectoriel HEV « sécurité » valide dont le niveau correspond au minimum aux activités du travailleur sur les véhicules hybrides (HEV/PHEV) ou électriques (BEV) ou des véhicules alimentés par des piles à combustible au sein de l'entreprise. Ainsi, l'employeur applique la gestion dynamique des risques et respecte les obligations de la loi du 4 août 1996 en matière de bien-être au travail et ses arrêtés d'exécution.

Article 11. – Droit individuel à la formation

Dans le cadre du droit collectif à la formation, tel que défini à l'article 7*bis* de la présente convention collective de travail, chaque ouvrier a droit à un jour de formation par an.

L'instauration du droit à un jour de formation par ouvrier par an est introduite depuis le 1er janvier 2014.

Ce système est évalué chaque année.

Article 12. — Groupe de pilotage sectoriel paritaire

Le groupe de pilotage sectoriel paritaire, créé au sein d'EDUCAM, en exécution de l'accord national 2007-2008, doit réaliser entre autres les missions suivantes :

- poursuivre des travaux en vue d'optimiser l'adéquation enseignement — marché du travail, également pour l'enseignement à temps plein;
- veiller à la mise en oeuvre des dispositions de l'article 7, 2) de la présente convention collective de travail concernant les modalités d'enregistrement de toute formation suivies par chaque ouvrier et de la disponibilité des informations relatives au CV-formation.

Artikel. 13. – Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- het erkennen van opleidingen;
- de opvolging van de certificering van arbeiders;
- het beheer van het vormingskrediet;
- de registratie van de opleidingsplannen;
- het opstellen van een suppletief opleidingsplan;
- de bestaande instrumenten die de ondernemingen moeten helpen een opleidingsplan op te stellen te optimaliseren om zodoende de kwaliteit en de opleidingsinitiatieven op ondernemingsniveau maximaal te ondersteunen.

De uitvoeringsmodaliteiten wat betreft het opleidingskrediet en de opleidingssteun worden bepaald binnen de instanties van EDUCAM en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Geactualiseerde formele criteria (o.a. de minimumduur van bepaalde opleidingen) en een verbeterde procedure voor de erkenning van opleidingen en de informatie over de bestaande certificeringsprocedure van werknemers worden bepaald binnen de instanties van EDUCAM en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten bepaald van het collectief en individueel objectief (o.a. het informeren van de arbeiders van het recht op collectief en individueel recht op opleiding en de opname ervan) verder bepaald, die vervolgens worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Artikel. 14. – Vorming en opleiding tijdens de arbeidstijd

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

HOOFDSTUK VI. – GELDIGHEID**Artikel 15.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 11 december 2017, gesloten in het Paritair Subcomité voor het koetswerk, betreffende vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 144.690/CO/149.02 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 2018 (Belgisch Staatsblad van 30 augustus 2019).

Article. 13.- Mission EDUCAM

EDUCAM a pour tâche :

- l'agrément des formations ;
- le suivi de la certification des ouvriers ;
- la gestion du crédit formation ;
- l'enregistrement des plans de formation ;
- la rédaction d'un plan de formation supplétif ;
- l'optimisation des instruments existants devant aider les entreprises à élaborer un plan de formation pour maximiser la qualité ainsi que soutenir les initiatives de formation au niveau des entreprises.

Les modalités d'exécution relatives aux crédits de formation et du soutien à la formation sont fixées au sein des instances d'EDUCAM et sont publiées sur le site EDUCAM.

L'amélioration de la procédure pour l'agrément des formations, la mise à jour des critères pour la reconnaissance (e.a. la durée minimale de certains cours) ainsi que l'information sur la procédure existante de la certification des ouvriers sont déterminées au sein des instances d'EDUCAM et seront publiées sur le site EDUCAM.

Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM.

Article. 14. – Formation pendant les heures de travail

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

CHAPITRE VI. – VALIDITE**Article 15.**

La présente convention collective de travail remplace celle du 11 décembre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie, relative à la formation, enregistrée sous le numéro 144.690/CO/149.02 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 août 2018 (Moniteur belge du 30 août 2019).

HOOFDSTUK VII. – DUUR**Artikel 16.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 8bis dat buiten werking treedt op 30 juni 2021.

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

CHAPITRE VII. – DURÉE**Article 16.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 8bis qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

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