

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**
Direction du Greffe



ERRATUM

Commission paritaire des entreprises de garage

**CCT n° 153355/CO/112
du 26/06/2019**

Correction du texte français :

- La remarque à la fin de l'article 7 doit être corrigée comme suit : « La convention collective de travail portant modification et coordination des statuts du fonds social du 11 septembre 2017, enregistrée sous le numéro **141999/CO/112**, rendue obligatoire par Arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 28 mai 2018), sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée. »

- La remarque à la fin de l'article 12 doit être corrigée comme suit : « La convention collective de travail du 21 mars 2018 relative au travail faisable et à l'entrée de nouveaux travailleurs, enregistrée sous le numéro **145848/CO/112** et rendue obligatoire par Arrêté royal du 4 novembre 2018 (MB 27 novembre 2018) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019 et prolongée jusqu'au 30 juin 2021, à l'exception de l'article 5, second paragraphe, qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021). »

- Le § 3 de l'article 13 doit être corrigé comme suit : « § 3. L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 12 de la convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du Fonds social, enregistrée sous le numéro 141999 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 15 avril 2018 (Moniteur belge du 28 mai 2018), sera augmentée **à partir du 1^{er} juillet 2019** à 8 EUR par indemnité complète de maladie et à 4 EUR par demi-indemnité de maladie et ce pour une durée indéterminée. »
- La remarque à la fin de l'article 20 doit être corrigée comme suit : « La convention collective de travail du 9 octobre 2015 en matière d'organisation du travail, enregistrée sous le numéro 130660/CO/**112** et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 29 juin 2016 (MB 2 août 2016) sera adaptée en ce sens à partir du 1er juillet 2019, et prolongée jusqu'au 30 juin 2021. »

Correction dans les deux langues :

- Les points numérotés « 6° » et « 7° » au § 5 de l'article 21 doivent être renumérotés « **1°** » et « **2°** ».

Correction dans le texte français :

- Le second alinéa du § 5 de l'article 25 doit être corrigé comme suit : « Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période à partir du 1er janvier **2021** et jusqu'au 30 juin 2021 pour le droit au RCC à 59 ans et jusqu'au 31 décembre 2022 pour la dispense de disponibilité adaptée, **sera rédigée.** »

- La remarque à la fin de l'article 27 doit être corrigée comme suit : « La convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales du 29 avril 2014, enregistrée sous le numéro 122115/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 10 avril 2015 (MB 17 juin 2015), telle que modifiée par la convention collective de travail du 29 août **2014**, enregistrée sous le numéro 123569/CO/112 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 10 avril 2015 (MB 17 juin 2015), sera adapté en ce sens à partir du 1er octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée. »

Décision du

3 0 -09-

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a horizontal line and a small flourish.

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET GARAGEBEDRIJF**

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni
2019***

**NATIONAAL AKKOORD
2019-2020**

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1. – Toepassingsgebied

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

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*).

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

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

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

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).

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

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

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

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

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

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake uurlonen van 11 september 2017, geregistreerd onder het nummer 141.992/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 11 mei 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 loondeggressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr bestaande wetgeving.

Art. 7. – Sociaal fonds

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

Deze aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 137 van 23 april 2019, vanaf 55 jaar voor een 1/5de loopbaanvermindering en vanaf 57 jaar voor een 1/2de loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke leeftijd van het pensioen.

§ 2. De arbeider die als gevolg van een loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan tijdens de periode vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021 aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten door het sociaal fonds voor het garagebedrijf.

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 het garagebedrijf betaalt de kosten 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 comité voor het garagebedrijf.

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 EUR per dag/per kind, met een maximum van 300 EUR per jaar/per kind.

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

§ 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 eindeloopbaanplanning, hun loopbaan wijzigen.

De leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5de arbeidsregime.

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 nachtregime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5de arbeidsregime.

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 nachtregime.

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 EUR bruto per maand.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 2010 betreffende de loonvorming, geregistreerd onder het nummer 99.937/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 maart 2011 (BS 6 april 2011), en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 5. De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 141.999/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 28 mei 2018) wordt vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot 8 EUR per volledige ziekte-uitkering en 4 EUR per halve ziekte-uitkering en dit voor onbepaalde duur.

§ 6. Na ten minste dertig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, wordt een aanvullende vergoeding bij de uitkeringen voor ziekte- en invaliditeitsverzekering toegekend aan de arbeider, met een maximum van 36 maanden.

Deze aanvullende vergoeding bedraagt 2,34 EUR per volledige ziekte-uitkering en 1,17 EUR per halve ziekte-uitkering en is van toepassing op een arbeidsongeschiktheid zoals hierboven omschreven die aanvangt vanaf 1 juli 2019.

De aanvullende ziektevergoeding, zoals bedoeld in artikel 10 van de CAO van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 141.999/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 28 mei 2018) wordt vanaf 1 juli 2019 in die zin aangepast en dit voor onbepaalde duur.

§ 7. Vanaf 1 juli 2019 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2018 en op 1 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: 12,70 EUR per werkloosheidsuitkering en 6,35 EUR per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: 5,83 EUR per werkloosheidsuitkering en 2,93 EUR per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte: 2,44 EUR per RIZIV-uitkering en 1,22 EUR per halve RIZIV-uitkering;

- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: 8,33 EUR per RIZIV-uitkering en 4,16 EUR per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: 288,92 EUR + 14,58 EUR/jaar met een maximum van 952,96 EUR;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: 72,23 EUR;
- Aanvullende vergoeding bij landingsbaan: 72,23 EUR voor 1/2de en 28,89 EUR voor 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 11 september 2017, geregistreerd onder het nummer 141.999/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 28 mei 2018), zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast 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. – Eindejaarspremie

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden, vervalt, vanaf 1 januari 2020, de voorwaarde dat de arbeiders 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 referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Vanaf 1 januari 2020 wordt de voorwaarde voor de toekenning van de eindejaarspremie bij beëindiging in onderlinge overeenstemming dat het schriftelijke akkoord geen clause omtrent de eindejaarspremie bevat, geschrapt.

De sociale partners engageren zich om een technische werkgroep samen te stellen, teneinde de CAO van 11 september 2017 inzake eindejaarspremie te verduidelijken.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 141.993/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (*BS* 11 mei 2018) zal vanaf 1 januari 2020 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 10. – 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 plaatsvinden.

Art. 11. – Scholingsbeding

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

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 inzake vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 144.665 /CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 2018 (*BS* 19 september 2018), zal vanaf 1 september 2019 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur en tot 31 augustus 2021 voor het scholingsbeding .

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 de volgende bijkomende initiatieven voor instroom af.

§ 1. 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 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 EUR 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 EUR voor een terugkommoment van 8u en 50 EUR 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 het garagebedrijf, zoals omschreven in artikel 7 § 3 van deze CAO.

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

Opmerking

De CAO inzake werkbaar werk en instroom van 21 maart 2018, geregistreerd onder het nummer 145.848/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 november 2018 (BS 27 november 2018) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2021, met uitzondering van artikel 5, tweede lid, dat wordt verlengd tot 31 december 2021.

HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk

Art. 13. – Verdere uitwerking sectoraal model werkbaar werk

De sociale partners verbinden zich ertoe de inspanningen om een sectoraal model van werkbaar werk verder te ontwikkelen, met EDUCAM als promotor, en dit vanaf 1 juli 2019, voor onbepaalde duur.

De sociale partners spreken de volgende bijkomende initiatieven voor werkbaar werk af.

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

§ 2. Vanaf 1 juli 2019 kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar, met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis, in het kader van hun eindloopbaanplanning, hun loopbaan wijzigen.

De leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds naar een 4/5de arbeidsregime.

§ 3. De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 141.999 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (*BS* 28 mei 2018) wordt vanaf 1 juli 2019 verhoogd tot 8 EUR per volledige ziektuitkering en 4 EUR per halve ziektuitkering en dit voor onbepaalde duur.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 21 maart 2018, geregistreerd onder het nummer 145.848/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 november 2018 (*BS* 27 november 2018) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2021, met uitzondering van artikel 5, tweede lid, dat wordt verlengd tot 31 december 2021.

Art. 14. – Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 juli 2019 heeft de arbeider recht op één dag anciënniteitsverlof vanaf 18 jaar anciënniteit in de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteitsverlof van 11 september 2017, geregistreerd onder het nummer 141.994/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 maart 2018 (*BS* 10 april 2018) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 15. – Klein verlet

In geval van overlijden wordt de periode voor de opname van het klein verlet verlengd naar dertig dagen, volgend op de dag van het overlijden.

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 vijf dagen klein verlet, door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen volgend op de dag van het overlijden, indien deze personen inwonend zijn.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake kort verzuim van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 131.191/CO/112 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. 16. – Non-discriminatie

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

Art. 17. – Stand-by

Vanaf 1 juli 2019 heeft de arbeider, op zijn vraag, recht op een rustperiode van 11 u tussen zijn prestaties in het kader van stand-by en het begin van zijn normale uurrooster en dit voor onbepaalde duur

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake stand-by van 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.103/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 maart 2015 (BS 9 april 2015) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK VI. – Arbeidstijd en flexibiliteit

Art. 18. – Tewerkstellingsbevorderende maatregel

De ondernemingen kunnen in het geval van herstructurering of indien de arbeidsorganisatie kan versoepeld worden, via een collectieve arbeidsovereenkomst de tewerkstelling bevorderen door onder meer collectieve arbeidsduurvermindering toe te passen.

Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de bestaande wettelijke en decretale aanmoedigingspremies en de omzetting van de loonsverhogingen.

Art. 19. – Individuele aanpassing arbeidstijd

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

Hiertoe 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. 20. – 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 zes maanden.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake arbeidsorganisatie van 9 oktober 2015, geregistreerd onder het nummer 130.660/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 juni 2016 (BS 2 augustus 2016) zal vanaf 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2021.

Art. 21. – Invoering nieuwe arbeidsregelingen

§ 1. In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 en mits naleving van de in de § 2 tot § 6 bepaalde voorwaarden kunnen bandencentrales (met als hoofdactiviteit de reparatie, het afnemen, het uitbalanceren, het opleggen van banden) en tweewielerbedrijven (met als hoofdactiviteit NACE-code 45402), vanaf 1 juli 2019, de volgende nieuwe arbeidsregelingen invoeren.

§ 2. In ondernemingen vanaf 15 arbeiders gebeurt de invoering van de nieuwe arbeidsregeling door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties.

§ 3. In afwijking van § 2, kan de invoering van een nieuwe arbeidsregeling in ondernemingen met minder dan 15 arbeiders ook gebeuren door het indienen van een toetredingsakte bij de Griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met kopie aan de voorzitter van het paritair comité door middel van het verplichte sectoraal model.

Het paritair comité beslist binnen de twee maanden na ontvangst door de voorzitter van het paritair comité over de goed- of afkeuring van de toetredingsakte.

Indien binnen deze termijn geen besluit is genomen, wordt de toetredingsakte geacht te zijn goedgekeurd.

De voorzitter deelt de beslissing per brief of per mail mee.

In afwijking van voorgaande lid, beslist het paritair comité tot 31 december 2019 binnen de maand na ontvangst van de toetredingsakte door de voorzitter van het Paritair Comité over de goed- of afkeuring van de toetredingsakte.

§ 4. De nieuwe arbeidsregeling kan alleen worden ingevoerd indien is voldaan aan volgende voorwaarden:

- 1° De inschakeling van de arbeiders in de nieuwe arbeidsregeling mag slechts gebeuren op vrijwillige basis;
- 2° De onderneming beschikt over een systeem om de arbeidstijd tijdens piekmomenten te registreren (minstens via de prestatiefiche of werkbbon) en de in de piekperiode gepresteerde uren worden vermeld op een prestatiefiche die wordt bijgevoegd aan de loonfiche;
- 3° De onderneming maakt dwingende afspraken met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis, de arbeiders, over ergonomie;
- 4° De invoering van de nieuwe arbeidsregelingen wordt uitgehangen in de onderneming en de arbeiders worden één maand voorafgaand aan de toepassing van de nieuwe uurroosters schriftelijk verwittigd;
- 5° De nieuwe uurroosters worden opgenomen in het arbeidsreglement. De opname gebeurt op grond van de overeenkomstig § 2 gesloten ondernemingscao of de goedgekeurde toetredingsakte, zonder dat hiervoor de wijzigingsprocedure voor het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

§ 5. De nieuwe arbeidsregeling kan alleen deze vorm aannemen:

1° Voor de tweewielerbedrijven:

- Een piekperiode van maximum 6 weken in de maanden april, mei en juni;
- De tijdens de piekperiode gepresteerde uren worden ingehaald vóór 31 december van hetzelfde kalenderjaar;
- Tijdens de piekperiode kan maximum 10 u per dag en 45 u per week worden gewerkt;
Er wordt betaalde bijkomende inhaalarust toegekend, waarbij één uur prestatie tijdens piekmomenten gelijk is aan anderhalf uur inhaalarust tijdens dalmomenten.

2° Voor de bandencentrales:

- Een piekperiode van maximum 6 weken in de maanden oktober, november en december;
- De tijdens de piekperiode gepresteerde uren worden ingehaald vóór 30 september van volgend kalenderjaar;

- Tijdens de piekperiode kan maximum 10 u per dag en 50 u per week worden gewerkt;
- Er wordt betaalde bijkomende inhaalrust toegekend, waarbij voor prestaties tussen 38 u en 44 u per week tijdens piekmomenten één uur prestatie tijdens een piekmoment gelijk is aan anderhalf uur inhaalrust tijdens dalmomenten en voor prestaties tussen 44 u en 50 u per week één uur prestatie tijdens piekmomenten gelijk is aan twee uur inhaalrust tijdens dalmomenten.

§ 6. Voor alles wat niet uitdrukkelijk geregeld wordt in § 1 tot § 5, zijn de bepalingen van de CAO van 17 december 1992, geregistreerd onder het nummer 31.945/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 mei 1997 (*BS* 7 maart 1998) en de CAO nr. 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 1987 (*BS* 26 juni 1987) van toepassing.

§ 7. Bandencentrales kunnen de nieuwe arbeidsregelingen zoals omschreven in dit artikel niet cumuleren met nieuwe arbeidsregelingen die afwijken op de arbeidsduur ingevoerd conform de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 1992.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake nieuwe arbeidsregelingen voor bandencentrales en tweewielerbedrijven zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 juli 2019 tot 31 december 2020, behalve voor de opname van de inhaalrust die nog kan gebeuren tot 30 september 2021.

Art. 22. – Vrijwillige overuren en interne grens

§ 1. Mits voor 30 juni 2020 een cao op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in paritair comité, kan voor een periode die loopt tot maximum 30 juni 2021 het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor interne grens worden verhoogd van 25 u tot maximum 60 u.

§ 2. Mits voor 30 juni 2020 een CAO op ondernemingsvlak wordt gesloten met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, met alle vakorganisaties vertegenwoordigd in paritair comité, kan tot maximum 30 juni 2021 het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 u tot maximum 150 u per kalenderjaar.

§ 3. De in uitvoering van § 1 of § 2 gesloten ondernemingscao wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Comité.

De toepassing van deze bepalingen maakt het voorwerp uit van een sectorale evaluatie vóór 30 november 2020.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 juli 2019 tot 30 juni 2021.

HOOFDSTUK VII. – Loopbaanplanning

Art. 23 . – Tijdskrediet en loopbaanvermindering

§ 1. Vanaf 1 juli 2019 kan het recht op halftijds/voltdijs tijdskrediet met motief tot 24 maanden, zoals voorzien in artikel 3 van de cao van 9 oktober 2015, 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, § 2 van dezelfde cao en dit voor onbepaalde duur.

§ 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 van 14 september 2018 inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering, geregistreerd onder het nummer 147.646/CO/112 en algemeen verbindend

verklaard bij koninklijk besluit van 20 januari 2019 (BS 7 februari 2019) zal met ingang van 1 januari 2019 in die zin worden aangepast.

Art. 24. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag 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.

§ 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 loopbaan 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 CAO 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 nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

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

§ 5. Vrijstelling van 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.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage 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 het garagebedrijf neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds,

alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

Art. 25. – 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 CAO 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 CAO 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 CAO 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 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 CAO 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 bedrijfstoelage en van de CAO 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 CAO nr. 46 van 23 maart 1990.

In toepassing van de CAO 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 bedrijfstoelage en van de CAO 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 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 CAO nr. 139 van 23 april 2019 wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.

§ 5. Vrijstelling van 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 30 juni 2021 voor het recht op SWT op 59 jaar en 31 december 2022 voor de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

§ 6. Aanvullende vergoeding

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 van onderhavige overeenkomst.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf zal hiertoe de nodige modaliteiten uitwerken.

HOOFDSTUK VIII. – Inspraak en overleg

Art. 26. – 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 Comité 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. 27. – 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 29 april 2014, geregistreerd onder het nummer 122.115/CO/11200 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (BS 17 juni 2015), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 augustus 2014, geregistreerd onder het nummer 123.569/CO/11200 en algemeen bindend verklaard

bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (BS 17 juni 2015), zal vanaf 1 oktober 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 28. – 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 comité.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake meldingsplicht contracten bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, uitzendarbeid en onderaanneming van 16 juni 2011, geregistreerd onder het nummer 104.817/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 oktober 2011 (BS 9 november 2011), zal op 1 juli 2019 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 29. – Vakbondsvorming

Vanaf 1 juli 2020 wordt de duur van de afwezigheid voor de deelneming aan cursussen en seminars verhoogd van 10 dagen naar 12 dagen per vast mandaat en per mandaatperiode van vier jaar.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017 inzake vakbondsvorming, geregistreerd onder het nummer 141.997/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018 (BS 11 mei 2018), ~~zal~~ in die zin gewijzigd, en dit voor onbepaalde duur.

worden

HOOFDSTUK IX. – Outplacement

Art. 30. – 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 EUR wordt ten laste genomen door het sociaal fonds voor het garagebedrijf; 500 euro wordt betaald door de onderneming;
- De kwaliteitsbewaking gebeurt door Educam;
- De collectivisering is niet van toepassing bij beëindiging wegens medische overmacht;

- De collectivisering geldt niet wanneer de arbeider wordt ontslagen met een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met minstens 30 weken loon.

De praktische modaliteiten worden in onderling overleg tussen de instanties van het sociaal fonds voor het garagebedrijf 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. – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 31. – 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. 32. – Duur

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

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

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

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET GARAGEBEDRIJF**

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

PREMIES VLAAMS GEWEST

De ondertekenende partijen verklaren dat de arbeiders ressorterend onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf 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.

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET GARAGEBEDRIJF**

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

**JONGERENLONEN – PARITAIRE
VERKLARING**

De sociale partners van de sector garages 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 PC 112.

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET GARAGEBEDRIJF**

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

| |
|--|
| VORMING EN OPLEIDING – GROEIPAD |
|--|

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

De realisatie van het groeipad wordt 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 registeren via het opleidingscv;
- Het gaat over het verder ontwikkelen van bestaande maatregelen inzake instroom.