

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2018

RECHT OP TIJDSKREDIET EN LOOPBAANVER- MINDERING
--

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

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

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

HOOFDSTUK II. - Algemene beschikkingen

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van:

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

HOOFDSTUK III. - Recht op tijdskrediet met motief

Art. 3.

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

HOOFDSTUK IV. - Recht op een 1/5de loopbaanvermindering

Art. 4.

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

HOOFDSTUK V. – Landingsbaan

Art. 5.

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

- zij voorafgaandelijk een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen;
- zij hiervan ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming hebben.

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

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

HOOFDSTUK VI. Overgangsbepalingen

Art. 6.

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

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

onverminderd van toepassing.

HOOFDSTUK VII. - Organisatieregels

Art. 7.

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK VIII. - Specifieke vormen van loopbaanonderbreking

Art. 8

De specifieke regelingen inzake loopbaanonderbreking, met name:

- recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zeer zwaar ziek gezins- of familielid, opgenomen in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (*BS* 8 september 1998), gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (*BS* 22 oktober 2012);
- recht op ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking, opgenomen in het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 juli 2005;
- recht op loopbaanonderbreking in het kader van palliatief verlof, opgenomen in het koninklijk besluit van 22 maart 1995 (*BS* 5 mei 1995).

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

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

HOOFDSTUK IX. - Overgang naar het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

Art. 9.

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

HOOFDSTUK X. - Behoud anciënniteit

Art. 10.

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

HOOFDSTUK XI. - Slotbepalingen

Art. 11.

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

Art. 12.

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

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

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