



ERRATUM

Commission paritaire des entreprises de garage

CCT n° 170621/CO/112
du 02/12/2021

Correction du texte français :

- L'article 6, § 1er doit être corrigé comme suit :
« ... révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ~~œ-~~
~~troyée à partir du 1er août 2021~~ comme modifié
par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 (Moniteur
belge du 29 juillet 2021). ».
- L'article 15, second alinéa doit être corrigé
comme suit : « ... s'ils disposent ou non des com-
pétences nécessaires à **(la continuation de)** l'exé-
cution de manière compétente de leur fonction
dans un avenir proche. ».
- La remarque de l'article 15 doit être corrigée
comme suit : « rendue obligatoire par arrêté royal
du 1er juillet 2020 (MB du 6 août 2020), sera
adaptée en ce sens à partir du ~~1er septembre 2019~~
1^{er} janvier 2022 et pour une durée indétermi-
née... ».
- Le chapitre V doit être corrigé comme suit :
« CHAPITRE V.- Travail faisable **et afflux** ».
- Les titres des chapitres IX et X doivent être inver-
sés.

Correction du texte néerlandais :

- L'article 10, § 4 doit être corrigé comme suit : « De dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBWS te delen door... ».

Décision du

25-07

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ale', is written over a faint dotted line.

**PARITAIR COMITÉ
VOOR HET GARAGEBEDRIJF**

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 2
december 2021***

**NATIONAAL AKKOORD
2021-2022**

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 2021-2022.

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 van 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 januari 2022 worden alle sectorale minimumuurlonen verhoogd met 0,4 %. Op 1 januari 2022 worden ook alle effectieve brutolonen met 0,4 % 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 31 maart 2022 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst, worden de effectieve bruto uurlonen van de arbeiders vanaf 1 januari 2022 verhoogd met 0,4 %.

Art. 5 - Ondernemingsenveloppe

De ondernemingen kunnen op 1 januari 2022 de beschikbare maximale loonmarge van 0,4 % 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 31 maart 2022 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 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153.121/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 november 2019 (BS van 12 december 2019) zal in die zin worden aangepast vanaf 1 januari 2022 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. – Coronapremie

§ 1. Uiterlijk op 31 december 2021 kennen de ondernemingen een eenmalige coronapremie toe onder de vorm zoals bedoeld in artikel 19quinquies, § 4, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 21 juli 2021 (BS van 29 juli 2021).

§ 2. Het bedrag van de basis-coronapremie is gelijk aan 200 euro.

§ 3. Deze premie wordt verhoogd met een variabel deel van 175 euro, voor ondernemingen met een positieve bedrijfswinst in 2020 (code 9901 van de resultatenrekening van de jaarrekening).

§4. Voor de premies, vermeld in § 2 en § 3, gelden volgende betalingsmodaliteiten:

- Met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn op 30 november 2021;
- Pro rata tewerkstellingsbreuk op 30 november 2021;
- Minstens 60 dagen effectieve arbeidsdagen gepresteerd hebben in de onderneming in de referteperiode, die loopt van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021 voor een recht op de volledige premie, waarbij elke begonnen arbeidsdag gelijkgesteld wordt aan een effectief gepresteerd dag;
- Pro rata voor arbeiders met minder dan 60 dagen effectieve arbeidsdagen in de referteperiode:
 - Indien minstens 15 dagen effectieve prestaties: 25%
 - Indien minsten 30 dagen effectieve prestaties: 50%
 - Indien minstens 45 dagen effectieve prestaties: 75%

- Het variabel gedeelte kan worden aangerekend op reeds toegekende coronapremies na 8 juni 2021;
- Mogelijkheid om op ondernemingsniveau te onderhandelen over een verhoging tot maximum 500 euro:
 - De toekenning moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak. Kan dergelijke overeenkomst niet worden gesloten bij gebrek aan een syndicale delegatie of gaat het om een personeelscategorie waarvoor het niet de gewoonte is dat deze door zulke overeenkomst wordt beoogd, dan mag de toekenning geregeld worden door een individuele overeenkomst.
- In ondernemingen waar het maximumbedrag van 500 euro aan coronapremie reeds werd toegekend, kan de basispremie van 200 euro omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau
 - In ondernemingen met vakbondsafvaardiging: cao tussen werkgever en alle in vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties
 - In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: een collectieve arbeidsovereenkomst tussen alle in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake coronapremie zal in die zin worden opgesteld, vanaf 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2022.

Art. 7. – Engagementsverklaring jongerenlonen

De sociale partners engageren zich om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren, met uitzondering van jobstudenten, cfr bestaande wetgeving.

Art. 8. – 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 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 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. 156 en cao nr. 157 van 15 juli 2021, vanaf 55 jaar voor een 1/5^{de} loopbaanvermindering en voor een 1/2^{de} 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 2021 tot 30 juni 2023 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. A) 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 2021 plaatsvond 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 euro per dag/per kind, met een maximum van 300 euro 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.

§ 3. B) Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 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 2022 en 2023 plaatsvond 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 4 euro per dag/per kind, met een maximum van 400 euro 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.

Op 30 juni 2023 zal er een evaluatie plaatsvinden op het niveau van het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf, in het kader van een uitbreiding naar voorschoolse en naschoolse opvang, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar zijn, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

§ 4. Vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023 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 4/5^{de} 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 nachtre regime naar een dagregime;
- een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5^{de} 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 nachtre regime.

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 162,43 euro 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 van 6 april 2011), en de in voege

zijnde wettelijke bepalingen.

§ 5. Vanaf 1 december 2021 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd op basis van de reële loonindexeringen op 1 februari 2020 en op 1 februari 2021 (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 0,74 % op 1 februari 2020 en 0,77 % op 1 februari 2021, worden de aanvullende vergoedingen met 1,52 % geïndexeerd.

Hierdoor worden de aanvullende vergoedingen vanaf 1 december 2021 als volgt verhoogd:

- Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 12,89 per werkloosheidsuitkering en € 6,45 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: € 5,92 per werkloosheidsuitkering en € 2,96 per halve werkloosheidsuitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019: € 2,48 per RIZIV-uitkering en € 1,24 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij ziekte voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vóór 1 juli 2019:
 - € 88,11 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 88,11 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - € 114,72 meer na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

- Aanvullende vergoeding voor oudere zieken: € 8,46 per RIZIV-uitkering en € 4,23 per halve RIZIV-uitkering;
- Aanvullende vergoeding bij sluiting: € 293,31+ € 14,80/jaar met een maximum van € 967,44;
- Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 73,33;
- Aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 73,33 voor 1/2de en € 29,33 voor 1/5de.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.002/CO/112, zal vanaf 1 december 2021 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur.

Art. 9. – Eindejaarspremie

Onverminderd de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden, worden vanaf 1 januari 2022 schorsingen van de arbeidsovereenkomst wegens ongeval of gewone ziekte voor maximum 100 kalenderdagen per referteperiode gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Onverminderd de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden hebben de arbeiders vanaf 1 januari 2022 recht op een pro rata van de eindejaarspremie indien zij de onderneming vrijwillig verlaten in de loop van de referteperiode, en een anciënniteit van 2 jaar of meer hebben in de onderneming.

Onverminderd de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden worden jobstudenten vanaf 1 januari 2022 uitgesloten uit het toepassingsgebied.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 154.792/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 februari 2020 (BS van 27 februari 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 10. – Mobiliteit

§1. Vanaf 1 juli 2022 wordt een fietsvergoeding van € 0,20 per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag, aan arbeiders die zich voor een gedeelte of voor de ganse afstand met de fiets verplaatsen.

§2. De fietsvergoeding, zoals opgenomen in §1 kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

§3. Boven de 40 kilometer per werkdag blijft de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019, van toepassing.

§4. De dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5 en dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS, conform het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 5. De bedoelde arbeiders leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van de fiets. Zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§ 6. De modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 104.822/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2011 (BS van 9 januari 2012) zal vanaf 1 juli 2022 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 11. – Werkgroep functieclassificatie

Een werkgroep met experts functieclassificatie wordt opgericht die tegen 31 december 2024 werk maakt van een actualisatie van de bestaande functieclassificatie.

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 12. – Opleidingsinspanningen

§1. 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, hebben de arbeiders vanaf 1 januari 2022 een collectief recht op opleiding van 5 dagen over een periode van 2 jaar.

§2. Bovenop het collectief recht op opleiding, zoals vermeld in §1, geldt er per arbeider een individueel recht op opleiding van één dag per kalenderjaar.

Art. 13. – 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, vanaf 1 september 2021 tot en met 31 augustus 2023.

Art. 14. – Vorming en opleiding buiten arbeidstijd

Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van Vorming en opleiding dient verplicht tijdens de arbeidstijd plaats te vinden

Art. 15. – Educam laten erkennen als centrum voor de validatie van ervaring en het in kaart brengen door Educam van de nodige toekomstige competenties op vraag van de werknemer

Educam zal zich, in de mate van het mogelijke, laten erkennen als erkenningscentrum voor verworven competenties (EVC-aanbieder). De bedoeling is dat Educam kan voorzien in een ervaringsbewijs, waarmee werknemers, die niet aan de diplomavooraarden voldoen maar wel over de nodige kennis of beroepservaring beschikken, in

aanmerking komen voor een bepaalde functie of job binnen de sector.

Daarnaast zal Educam ook een aanbod uitwerken, waarmee werknemers (op eigen initiatief en tijdens de werkuren) in kaart kunnen laten brengen in welke mate ze al dan niet beschikken over de competenties die nodig zijn om hun functie in de nabije toekomst op een bekwame manier te kunnen (blijven) uitoefenen.

Beide initiatieven zullen uitgewerkt worden door het begeleidingscomité van Educam en concreet uitgerold worden ten laatste vanaf 1 oktober 2022.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 inzake vorming en opleiding, geregistreerd onder het nummer 154.467/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 juli 2020 (BS van 6 augustus 2020), zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast voor onbepaalde duur en van 1 september 2021 tot 31 augustus 2023 voor het scholingsbeding .

HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk en 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.

Art. 16. – 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 2021.

De sociale partners spreken verder af om volgende initiatieven te verlengen:

§ 1. De werkgever die van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 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 euro per opleidingsdag

§ 2. Elke onderneming heeft van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding,

georganiseerd door EDUCAM.

In het kader van de peterschapsopleiding heeft een werkgever eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment heeft de werkgever, vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, recht op een premiekrediet van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het premiekrediet.

§ 3. Arbeiders hebben voor de kinderopvang recht op een tussenkomst ten laste van het sociaal fonds voor het garagebedrijf, zoals omschreven in artikel 8 § 3 A) en B) van deze cao.

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

§ 5. Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 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 4/5^{de} arbeidsregime.

§ 6. De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 houdende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167.719/CO/112 werd vanaf 1 juli 2019 verhoogd en geïndexeerd en dit voor onbepaalde duur. Op 1 december 2021 werd deze aanvullende vergoeding met 1,52% geïndexeerd.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkbaar werk en instroom van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.719/CO/112, zal vanaf 1 december 2021 in die zin worden aangepast en verlengd tot 30 juni 2023, met uitzondering van artikel 5, tweede lid, dat wordt verlengd tot 31 december 2023, artikel 9 dat wordt verlengd tot 31 december 2024 en artikel 8 dat werd afgesloten voor onbepaalde duur.

Art. 17. – Anciënniteitsverlof

Vanaf 1 januari 2022 heeft de arbeider recht op één dag anciënniteitsverlof vanaf 15 jaar anciënniteit in de onderneming, in plaats van vanaf 18 jaar anciënniteit in de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake anciënniteitsverlof van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.796/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2020 (BS van 21 februari 2020) zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 18. – Verlof om dwingende redenen

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen heeft de arbeider het recht om van het werk afwezig te zijn in geval van een woningbrand of natuurrampen.

Voor deze afwezigheden zal 1 dag per kalenderjaar worden bezoldigd vanaf 1 januari 2022.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake verlof om dwingende redenen zal vanaf 1 januari 2022 in die zin worden opgemaakt en dit voor bepaalde duur, tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VI. – Arbeidstijd en flexibiliteit

Art. 19. – 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. 20. – 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), vanaf 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022, 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 maand 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.

§ 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 werkbon) 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.

6° Het uurrooster dat effectief zal worden toegepast, wordt minstens 7 kalenderdagen voorafgaand aan de toepassing schriftelijk overgemaakt aan de desbetreffende arbeiders.

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

7° 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 de ondernemingen die een nieuwe arbeidsregeling invoeren, zoals bedoeld in artikel 20 van onderhavige cao, zijn de artikelen 5, 6, 7, 8, 10 en 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst 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), niet van toepassing.

Alle andere bepalingen van de voormelde cao van 17 december 1992 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) blijven onverminderd 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

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake nieuwe arbeidsregelingen voor bandencentrales van 28 augustus 2019, geregistreerd onder het nummer 153.806/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 april 2021 (BS van 16 juni 2021) zal in die zin worden aangepast, vanaf 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022, behalve voor de opname van de inhaalrust die nog kan gebeuren tot 30 september 2023.

HOOFDSTUK VII. – Loopbaanplanning

Art. 21 . – Tijdscrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

§ 2. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023 voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdscrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.799/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 september 2020 (BS van 22 oktober 2020) zal met ingang van 1 januari 2021 in die zin worden aangepast.

Art. 22. – Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op alle NAR-kader collectieve arbeidsovereenkomsten rond SWT, inclusief de bepaling omtrent de mogelijkheid tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid.

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 statuten sociaal fonds van 2 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeversbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24*bis* van onderhavige overeenkomst.

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

Opmerking

Op het PC van 2 december 2021 werden hieromtrent 4 collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend, met name:

- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2021-2022). Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.
- Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid (2023-2024). Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

HOOFDSTUK VIII. – Outplacement

Art. 23. – Collectivisering outplacement

Voor de periode vanaf 1 oktober 2021 tot 30 juni 2023 zullen de sociale partners overgaan tot het collectiviseren van outplacement, onder volgende voorwaarden:

- 1300 euro 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 ontslag wegens medische overmacht;
- De collectivisering geldt niet wanneer de arbeider wordt ontslagen met een verbrekingsvergoeding die overeenstemt

met minstens 30 weken loon.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement van 12 september 2019, geregistreerd onder het nummer 154.800/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 13 november 2020 (BS van 5 januari 2021) zal in die zin worden verlengd, vanaf 1 oktober 2021 tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK IX. Inspraak en overleg

Art. 24. – Werknemersvertegenwoordiging

Voor de duur van het akkoord 2021-2022 worden de bepalingen inzake de werknemersvertegenwoordiging, voorzien in artikel 20 van het nationaal akkoord van 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.

HOOFDSTUK X. – Sociale vrede en duur van het akkoord

Art. 25. – 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. 26. – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, gaande van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022, met uitzondering van:

- artikels 1, 8 en 26, die in werking treden op 1 januari 2021 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikels 4, 5, 9, 12, 14, 15 en 17, die in werking treden op 1 januari 2022 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikel 6, dat in werking treedt op 1 augustus 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2022;
- artikel 10, dat in werking treedt op 1 juli 2022 en gesloten wordt voor onbepaalde duur;

- artikel 11, dat in werking treedt op 1 januari 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2024;
- artikel 13, dat in werking treedt op 1 september 2021 en buiten werking treedt op 31 augustus 2023;
- artikel 16, dat in werking treedt op 1 juli 2021 en buiten werking treedt op 30 juni 2023, met uitzondering van artikel 16 §1, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2023, artikel 16 §3 dat buiten werking treedt op 31 december 2024 en artikel 16 § 6 dat gesloten wordt voor onbepaalde duur;

- artikel 18, dat in werking treedt op 1 januari 2022 en buiten werking treedt op 30 juni 2023;
- artikel 20, dat in werking treedt op 1 juli 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2022, behalve voor de opname van inhaalrust, die kan gebeuren tot 30 september 2023;
- artikel 21, dat in werking treedt op 1 januari 2021 en buiten werking treedt op 30 juni 2023;
- artikel 22, dat in werking treedt op 1 januari 2021 en buiten werking treedt op 31 december 2024;
- artikel 23, dat in werking treedt op 1 oktober 2021 en buiten werking treedt op 30 juni 2023.

De artikels 10, 12, 14, 15, 17 en 26 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 1, 4, 5, 8, 9 en 16 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**

¹
**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2021-2022**

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**

²
**BIJLAGE AAN HET
NATIONAAL AKKOORD 2021-2022**

**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.