

Garages

Paritair Comité 112

Nationale overeenkomsten 2023 – 2024



Vrije visie, eigen stem



Collectieve
arbeidsovereenkomsten

Paritair Comité
voor het garagebedrijf (PC 112)

GARAGES

NATIONALE CAO'S

2023-2024

INHOUDSOPGAVE

000 WERKINGSFFEER PARITAIR COMITE

010.	Toepassingsgebied.....	7
------	------------------------	---

100 VERLONING

111.	Beroepenclassificatie	11
112.	Loonvorming	79
120.	Uurlonen	85
130-a.	Eindejaarspremie	91
130-b.	Eindejaarspremie	99
140.	Koopkrachtpremie	107
147.	Ploegenpremie	115
149.	Stand-by	119
151-a.	Vervoerskosten	127
151-b.	Vervoerskosten	139
151-c.	Vervoerskosten	151
160.	Sectoraal systeem ecocheques	161

200 ARBEIDSTIJD: WEEK, JAAR, LOOPBAAN

210.	Arbeidsduur	169
221	Anciënniteitsverlof.....	173
225.	Loopbaanverlof	177
230.	SWT	181
230_58-a.	SWT Medische redenen.....	187
230_58-b.	SWT Medische redenen.....	191
230_60-a.	SWT vanaf 60 jaar – 40 jaar beroepsverleden	195
230_60-b.	SWT vanaf 60 jaar – 40 jaar beroepsverleden	199
230_60-a.	SWT 60 jaar – 35 jaar beroepsverleden – Zwaar beroep.....	203
230_60-b.	SWT 60 jaar – 35 jaar beroepsverleden – Zwaar beroep.....	209
230_60-a.	SWT 60 jaar – 33 jaar beroepsverleden – 20 jaar nacht /zwaar beroep.....	215
230_60-b.	SWT 60 jaar – 33 jaar beroepsverleden – 20 jaar nacht /zwaar beroep.....	221
231-a.	Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2023-2024.....	227
231-b.	SWT Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2025-2026.....	231
233.	Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding van de brugpensioenen	235
242.	Nieuwe arbeidsregelingen	239
244.	Overuren	247
247.	Nachtarbeid	253

300 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

310.	Kort verzuim.....	261
320.	Opzeggingstermijnen	271
330.	Verlof om dwingende redenen	275
342-a.	Tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen	283
342-b.	Tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen	295
362.	Meldingsplicht.....	303
370.	Sluiting van ondernemingen	309

400 OPLEIDING EN BEVORDERING TEWERKSTELLING

400.	Vorming en opleiding.....	317
417.	OpleidingsCV.....	341
430-a.	Werkbaar werk en instroom	355
430-b.	Werkbaar werk en instroom	367
470.	Non-discriminatie.....	379
490-a.	Outplacement.....	383
490-b.	Outplacement.....	389

500 SOCIAAL OVERLEG

510.	Statuut van de vakbondsafvaardiging.....	397
513.	Erkenning van de representatieve functie	413
520.	Vakbondsvorming.....	417
530.	Werkzekerheid	423
550.	Syndicale premie 2022	429

600 BESTAANSZEKERHEID

610-a.	Sociaal fonds - Statuten	439
610-b.	Sociaal fonds - Statuten	473
620.	Sociaal Fonds - Bijdrage.....	503
630.	Wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel	509

700 SOCIALE PROGRAMMATIE

700.	Nationaal akkoord 2023-2024.....	583
------	----------------------------------	-----

800 TABELLEN

810-a.	Minimumuurlonen (1 februari 2023)	600
810-b.	Minimumuurlonen (1 februari 2024)	601
830-a.	Vervoerkosten – privévervoer (1 februari 2023)	602
830-b.	Vervoerkosten – privévervoer (1 februari 2024)	604
850-a.	Stand-by vergoedingen (1 februari 2023)	606
850-b.	Stand-by vergoedingen (1 februari 2024)	607

000 WERKINGSFEER PARITAIR COMITE

010. TOEPASSINGSGEBIED

KB: 01.07.74

BS: 30.10.74

Gewijzigd door KB: 07.05.07

BS: 31.05.07

1. Inhoud:

Koninklijk besluit tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf

2. Duurtijd:

Vanaf 30 oktober 1974 voor onbepaalde duur

010. Toepassingsgebied

Koninklijk besluit van 1 juli 1974

TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1.

Er wordt een Paritair Comité opgericht, genaamd: "Paritair Comité voor het garagebedrijf", dat bevoegd is voor de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten de garageondernemingen waar al dan niet bijkomstig reparaties van koetswerk, ongeacht het materieel worden verricht.

Onder garageondernemingen moet worden verstaan de ondernemingen die hoofdzakelijk een of meer van de volgende activiteiten uitoefenen:

- de invoer, de verdeling en de verkoop, de reparatie, het onderhoud, het verhelpen van pech, de takel en sleep hulp, de controle, het verkoopsklaar of opnieuw verkoopsklaar maken, ongeacht het verricht werk, van alle nieuwe, tweedehandse of teruggebruikte motorvoertuigen voor wegverkeer, alsmede van aanhangwagens, met uitzondering van landbouwmachines en tractoren;
- de exploitatie (met toevallig onderhoud en reparatie voor rekening van derden) van een servicestation;
- de exploitatie van een wasinrichting, gewoonlijk genoemd "carwash";
- de exploitatie van open of overdekte parkeerterreinen, al dan niet voorzien van parkeerplaatsen voor alle voertuigen met of zonder motor;
- de verkoop aan de gebruiker van motorbrandstof en van smeermiddelen, met uitzondering van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel ressorteren;

- de verkoop, de reparatie, het afnemen, het uitbalanceren, het opleggen van banden;
- het vulcaniseren, het verzolen, het vernieuwen van banden, met uitsluiting van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren;
- de verhuur zonder chauffeur van motorvoertuigen voor wegverkeer.

Het Paritair Comité is niet bevoegd voor de ondernemingen gelijkgesteld met ondernemingen die voor rekening van derden uitsluitend logistieke activiteiten uitoefenen zoals bepaald in het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek, behalve als deze activiteiten een onlosmakelijk onderdeel vormen van een handelsactiviteit.

100 VERLONING

- 111. BEROEPENCLASSIFICATIE**
- 112. LOONVORMING**
- 120. UURLONEN**
- 130-a. EINDEJAARSPREMIE**
- 130-b. EINDEJAARSPREMIE**
- 140. KOOPKRACHTPREMIE**
- 147. PLOEGENPREMIE**
- 149. STAND-BY**
- 151-a. VERVOERSKOSTEN**
- 151-b. VERVOERSKOSTEN**
- 151-c. VERVOERSKOSTEN**
- 160. SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES**

CAO: 29.04.14

KB: 10.04.15

BS: 17.06.15

Registratienummer: 123.426/CO/112

Registratiedatum: 18.09.14

Publicatie van registratie in BS: 25.09.14

1. Inhoud:

- Beroepenclassificatie
 - o Functieklassen (A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 en D2) gekoppeld aan de activiteit van de onderneming
 - o Referentiefuncties
- Bijlagen bij de Cao
 - o Classificatiecommissie (bijlage 1)
 - o Functiematrix, waarbinnen referentiefuncties zijn opgenomen (bijlage 2)
 - o Functiebeschrijvingen (bijlage 3)
 - o Voorbeeld van berekeningen (bijlage 4)

2. Vervanging van cao's:

Cao 25.11.10 – KB 17.04.13 – BS – 08.10.13

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur

111. Beroepenclassificatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014

BEROEPENCLASSIFICATIE

In uitvoering van artikel 19 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters 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. – Functieklasse en activiteit

Art. 2.

De arbeiders tewerkgesteld in de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen worden in functieklassen onderverdeeld rekening houdend met:

- de hoofdactiviteit waaronder de door hem uitgevoerde activiteiten vallen, zoals bepaald in artikel 4 van onderhavige overeenkomst;
- de aard van de uitgevoerde werken;
- de beroepsbekwaamheid;
- de graad van zelfstandigheid bij de uitvoering van de werken.

Deze functieklassen zijn A1 (A1.1 en A1.2), A2 (A2.1 en A2.2), B1, B2, C1, C2, D1 en D2 en worden omschreven in de artikels 5 tot en met 12 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3.

Aan deze functieklassen worden referentiefuncties toegewezen. Deze referentiefuncties zijn ijkpunten dienstig bij het toewijzen aan een functieklasse van bestaande, nieuwe of gewijzigde functies zoals ze kunnen voorkomen in de bij artikel 1 bedoelde ondernemingen.

Bovendien zijn deze referentiefuncties verschillend naargelang de activiteit van de onderneming.

In de onderneming kunnen volgende activiteiten voorkomen, met telkens verschillende referentiefuncties:

- garageactiviteiten, personen- en lichte bedrijfswagens < 3,5 ton;
- garageactiviteiten, brom-, motorfietsen en scooters;
- garageactiviteiten, bedrijfs- en vrachtwagens vanaf 3,5 ton;
- garageactiviteiten, logistiek en magazijn;
- deparnagementactiviteiten;
- koetswerkactiviteiten;
- bandenmontageactiviteiten;
- fastfittersactiviteiten.

Indien bij de toekenning van een functieklasse blijkt dat de bepalende kenmerken van de uitgeoefende functie niet of onvoldoende overeenstemmen met één van de referentiefuncties in één van de bedrijfsactiviteiten bedoeld in het vorige lid die op het bedrijf van toepassing zijn, zullen de pertinente kenmerken die overeenstemmen met die van een referentiefunctie uit andere activiteiten in aanmerking genomen worden. Op deze manier zal de toegekende functieklasse niet noodzakelijk overeenstemmen met de referentiefunctie verbonden met de bedrijfsactiviteit.

HOOFDSTUK III. – Referentiefuncties

Art. 4.

Hierna wordt een opsomming gemaakt van de verschillende referentiefuncties behorende tot de verschillende activiteiten van ondernemingen, zoals vermeld in artikel 3, 3^{de} alinea van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 5.

Tot categorie A1 behoort de arbeider die geen bijzondere kennis, ondervinding of bepaalde fysische geschiktheid moet bezitten. Hij heeft geen specifieke vorming nodig en voert de eenvoudigste werken uit waarvoor slechts het volgen van uitvoeringsonderrichtingen wordt vereist.

Hij voert bovendien geen andere taken uit dan:

- pompbediende;
- wasser;
- portier.

Tot categorie A1.1 behoort de arbeider, zoals omschreven onder A1 en die 10 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

Tot categorie A1.2 behoort de arbeider, zoals omschreven onder A1 en die 20 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

Art. 6.

Tot de categorie A2 behoort de arbeider die geen bijzonder kennis, ondervinding of bepaalde fysische geschiktheid moet bezitten. Hij heeft geen specifieke vorming nodig en voert de eenvoudigste werken uit waarvoor slechts het volgen van uitvoeringsonderrichtingen wordt vereist.

Worden in deze categorie ingedeeld:

- de vager;
- de nachtwaker;
- de wasser van onderdelen;
- de glanzer van nieuwe voertuigen;
- de hulpmonteur banden;
- chauffeur.

De omschrijving van de referentiefuncties “hulpmonteur banden” en “chauffeur” worden als bijlage gevoegd bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Tot categorie A2.1 behoort de arbeider, zoals omschreven onder A2 en die 10 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

Tot categorie A2.2 behoort de arbeider, zoals omschreven onder A2 en die 20 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

Art. 7.

Tot de categorie B1 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

- personen- en lichte bedrijfswagens < 3,5 ton: hulpmecaniciën;
- bedrijfs- en vrachtwagens vanaf 3,5 ton: hulpmecaniciën;
- logistiek en magazijn: magazijnmedewerker;
- koetswerk: voorbereider spuits en voorbereider plaatbewerker;
- bandenmontage: bandenmonteur;
- fastfitter: fastfitter junior.

Art. 8.

Tot de categorie B2 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

- personen- en lichte bedrijfswagens < 3,5 ton: onderhoudsmecaniciën;
- brom-, motorfietsen en scooters: onderhoudsmecaniciën;
- bedrijfs- en vrachtwagens vanaf 3,5 ton: onderhoudsmecaniciën;
- depannage: takelaar < 3,5 ton;
- bandenmontage: bandenmonteur hersteller;
- fastfitter: fastfitter monteur.

Art. 9.

Tot de categorie C1 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

- personen- en lichte bedrijfswagens < 3,5 ton: mecaniciën;
- brom-, motorfietsen en scooters: mecaniciën;
- bedrijfs- en vrachtwagens vanaf 3,5 ton: mecaniciën;
- logistiek en magazijn: magazijnhouder;
- depannage: pechverhelpër;
- koetswerk: plaatwerker en spuiter;
- fastfitter: fastfitter elektronica.

Art. 10.

Tot de categorie C2 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

- personen- en lichte bedrijfswagens < 3,5 ton: specialist;
- bedrijfs- en vrachtwagens vanaf 3,5 ton: specialist
- logistiek en magazijn: magazijnmeester;
- depannage: takelaar-berger (alle tonnages);
- koetswerk: koetswerkbouwer en autoschadehersteller.

Art. 11.

Tot de categorie D1 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

- personen- en lichte bedrijfswagens < 3,5 ton: technicus;
- brom-, motorfietsen en scooters: technicus;
- bedrijfs- en vrachtwagens vanaf 3,5 ton: technicus;
- depannage: mobiele technicus (wegenwachter).

Art. 12.

Tot de categorie D2 behoren volgende referentiefuncties voor volgende activiteiten:

- personen- en lichte bedrijfswagens < 3,5 ton: technicus buiten categorie;
- bedrijfs- en vrachtwagens vanaf 3,5 ton: technicus buiten categorie.

Art. 13.

De omschrijving van de referentiefuncties, opgenomen in artikel 7 tot en met artikel 12 worden als bijlage gevoegd bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV. – Functiematrix

Art. 14.

Uitgaande van de functieklassen en van de activiteiten van de onderneming, zoals opgenomen in hoofdstuk II van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, is een functiematrix opgesteld, waarbinnen de referentiefuncties zijn opgenomen.

Deze functiematrix wordt als bijlage gevoegd bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. – Classificatiecommissie

Art. 15.

In de schoot van het Paritair Comité voor het garagebedrijf is een paritair samengestelde classificatiecommissie opgericht die kan tussenkomen bij betwisting omtrent een individueel of collectief geschil inzake functieclassificatie.

De samenstelling, procedure en werkwijze van deze paritair samengestelde classificatiecommissie wordt vastgelegd in de overeenkomst “oprichting van de classificatiecommissie”, die als bijlage wordt gevoegd bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze classificatiecommissie dient een huishoudelijk reglement op te maken.

HOOFDSTUK VI. – Algemene bepalingen

Art. 16.

Op iedere individuele loonfiche en loonafrekening, overhandigd aan de arbeider moet de juiste functieklassse, waartoe betrokkene hoort, vermeld worden.

Iedere arbeider behoort noodzakelijkerwijze tot één van de functieklassen vermeld onder artikel 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 17.

Voordeliger regelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing.

Art. 18.

De toepassing en uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan in geen enkel geval met zich meebrengen dat het uurloon van de arbeider verlaagt.

Dit houdt onder andere in dat, voor alle arbeiders in dienst vóór de inwerking-treding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, alle toekomstige indexaanpassingen en loonsverhogingen, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake Loonvorming en uurlonen, dienen te worden toegepast op basis van het effectieve uurloon van kracht bij de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Toch zullen de arbeiders zich niet automatisch mogen beroepen op één van de functieklassen bedoeld onder artikel 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op basis van de zuivere omschrijving van de referentiefunctie, zelfs indien de omschrijving overeenstemt met deze gebruikt vóór de inwerkingtreding van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor het bepalen van de onder artikel 2 bedoelde functieklassen moet de omschrijving van de referentiefuncties in bijlage bij onderhavige cao geraadpleegd worden.

HOOFDSTUK VII. – Slotbepalingen

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst inzake beroepenclassificatie van 22 april 2010, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd onder het nummer 102.582/CO/112 op 13 december 2010 (Belgisch Staatsblad van 9 februari 2011) en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 17 april 2013 (Belgisch Staatsblad 8 oktober 2013).

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het Paritair Comité besproken worden.

PARITAIRE VERKLARING INZAKE DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BEROEPENCLASSIFICATIE

De werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het garagebedrijf verklaren hierbij dat de omschrijving van de referentiefuncties tot doel heeft een algemeen beeld te vormen van de kennis, bekwaamheden en verantwoordelijkheden die van de arbeider vereist worden om tot een bepaalde categorie te behoren.

Indien bij de beoordeling van een arbeider niet aan alle vereisten van een welbepaalde referentiefunctie wordt voldaan, vormt dit niet noodzakelijkerwijze een belemmering om tot die functieklassie te behoren.

Dezelfde organisaties hebben afgesproken om de toepassing van de onderhavige beroepenclassificatie op vraag van de meest gereede partij voor te leggen aan het paritair comité dat kan beslissen om de paritaire classificatiecommissie hiermee te belasten. Op vraag van de meest gereede partij en minstens om de 5 jaar zal de collectieve arbeidsovereenkomst beroepenclassificatie geëvalueerd worden op sectoraal vlak, en zullen indien nodig verbeteringen die vanuit de paritaire classificatiecommissie naar voren worden geschoven geïntegreerd worden in de collectieve arbeidsovereenkomst beroepenclassificatie.

**BIJLAGE 1 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
29 APRIL 2014, GESLOTEN IN HET PARITAIR COMITÉ VOOR HET
GARAGEBEDRIJF, BETREFFENDE DE BEROEPENCLASSIFICATIE**

PARITAIRE CLASSIFICATIECOMMISSIE

PARITAIR COMITÉ 112 - HET GARAGEBEDRIJF

Art. 1.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 voor de sector van het garagebedrijf PC 112, wordt er voorzien in de oprichting van een paritair samengestelde classificatiecommissie, hierna PCC genoemd.

De PCC wordt samengesteld uit twee deskundige vertegenwoordigers van de werkgeversvertegenwoordiging in het paritair comité en één deskundige vertegenwoordiger per in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisatie.

Art. 2.

Het secretariaat van deze commissie is gevestigd in de kantoren van de vertegenwoordiger van de werkgever (Federauto VZW) en is gevestigd op de Jules Bordetlaan 164, 1140 Brussel.

Art. 3.

De opdracht van de PCC bestaat erin tussen te komen bij betwistingen aangaande de toekenning van een klasse in de toepassing van functieclassificatie binnen de ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité 112.

Om een betwisting binnen de PCC te behandelen, moet volgende informatie schriftelijk door de betwistende partij overgemaakt worden aan de PCC (op het adres van het secretariaat):

- Een functiebeschrijving waarvan alle partijen kennis hebben genomen en indien mogelijk waarover de betrokken partijen zich akkoord verklaren over inhoud en geschilpunten;
- De situering van de betwisting;
- Technische argumenten ter toelichting van de standpunten.

Tegelijkertijd bij de ontvangst van de documenten, wordt een kopie ervan verstuurd door het secretariaat aan alle in de PCC vertegenwoordigde organisaties.

Art. 4.

De commissie kan desgevallend alle noodzakelijke inlichtingen inwinnen, op de manier en de plaats die zij hiervoor nodig acht.

Na de ontvangst van alle noodzakelijke elementen worden de betrokken partijen op de hoogte gebracht van de startdatum voor behandeling van de betwisting en dit binnen de 14 kalenderdagen na ontvangstdatum van de schriftelijke aanvraag tot de behandeling. Deze periode is te verlengen met hetzelfde aantal kalenderdagen dat deze periode zou samenvallen met periodes van kerstvakantie, paasvakantie en de maanden juli en augustus.

Binnen de twee maanden na de mededeling van de startdatum doet de PCC hierover een uitspraak. De uitspraak, ondertekend door de leden van de PCC wordt schriftelijk overgemaakt aan alle betrokken partijen.

Het resultaat van de uitspraak treedt in voege met terugwerkende kracht minstens vanaf de datum van ontvangst van het dossier op het secretariaat van de PCC, ongeacht de mogelijke verdere procedure.

Art. 5.

Binnen de maand na bekendmaking van de uitspraak, kan hiertegen een technisch gemotiveerd beroep aangetekend worden. De meest gerede partij brengt het secretariaat van de PCC hiervan op de hoogte die op haar beurt de commissieleden hiervan schriftelijk op de hoogte stelt.

Is er binnen deze termijn geen beroep aangetekend, dan is de eerste uitspraak definitief en bindend.

Binnen de maand na het aantekenen van het beroep zullen de commissieleden opnieuw een uitspraak doen over de betwisting.

Een definitieve beslissing aangaande de toe te kennen klasse wordt overgemaakt aan de betrokken partijen.

Een tweede aantekening van beroep na deze beslissing is niet mogelijk.

Art. 6.

Het paritair comité kan steeds opdrachten met betrekking tot technische materies en betwistingen doorgeven aan de PCC.

De PCC zal bij ontvangst hiervan een stappenplan of planning voor de uitvoering van de werkzaamheden doorgeven aan het paritair comité, rekening houdend met de bepalingen in artikelen 3, 4 en 5.

BIJLAGE 2 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 APRIL 2014, GESLOTEN IN HET PARITAIR COMITÉ VOOR HET GARAGEBEDRIJF, BETREFFENDE DE BEROEPENCLASSIFICATIE

Loonspanning	Klasse	Garage-activiteiten, personen en lichte bedrijfswagens <3,5T	Garage-activiteiten, brom-, motor- fietsen en scooters	Garage-activiteiten, bedrijfs- en vrachtwagens vanaf 3,5T	Garage-activiteiten, logistieke en magazijn	Depannageactiviteiten	Koetswerkactiviteiten	Bandenmontageactiviteiten	Fastfittersactiviteiten
140 pct.	D2	Technicus buiten categorie		Technicus buiten categorie					
134 pct.	D1	Technicus	Technicus	Technicus		Mobiele technicus (wagenvachter)			
128 pct.	C2	Specialist personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen		Specialist bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens	Magazijnmeester	Takelaar-berger (alle tonnages)	Koetswerkbouwer Autoschadehersteller		
122 pct.	C1	Mecaniciën	Mecaniciën	Mecaniciën	Magazijnhouder	Pechverhelpers	Plaatwerker Spuiters		Fastfitter electronica
116 pct.	B2	Onderhoudsmecaniciën	Onderhoudsmecaniciën	Onderhoudsmecaniciën		Takelaar (<3,5T)		Bandenmonteur - Hersteller	Fastfitter monteur
110 pct.	B1	Hulp-mecaniciën		Hulp-mecaniciën	Magazijnmedewerker		Voorbereider spuiters Voorbereider plaatwerker	Bandenmonteur	Fastfitter Junior
100 pct.	A2							Hulpmonteur banden	
		Algemene definitie - garageactiviteiten A2				Chauffeur			
-	A1	Algemene definitie - A1							

BIJLAGE 3 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 APRIL 2014, GESLOTEN IN HET PARITAIR COMITÉ VOOR HET GARAGEBEDRIJF, BETREFFENDE DE BEROEPENCLASSIFICATIE

Algemene definitie A1 - Klasse A1

Doelgroep:

De werkmán die geen bijzonder kennis, ondervinding of bepaalde fysische geschiktheid moet bezitten. Hij heeft geen specifieke vorming nodig en voert de eenvoudigste werken uit waarvoor slechts het volgen van uitvoerings-onderrichtingen wordt vereist.

Hij voert bovendien geen andere taken uit dan:

- Pompbediende;
- Wasser;
- Portier.

Algemene definitie A2 - Klasse A2

Doelgroep:

De werkmán die geen bijzonder kennis, ondervinding of bepaalde fysische geschiktheid moet bezitten. Hij heeft geen specifieke vorming nodig en voert de eenvoudigste werken uit waarvoor slechts het volgen van uitvoerings-onderrichtingen wordt vereist.

Worden in deze categorie ingedeeld:

- De vager;
- De nachtwaker;
- De wasser van onderdelen;
- De glanzer van nieuwe voertuigen;
- De hulpmonteur banden (zie functiebeschrijving);
- De chauffeur (zie functiebeschrijving).

Chauffeur - Klasse A2

Doelgroep:

Uitvoeren van de vervoerstaken die nodig zijn om een vlotte dienstverlening te kunnen realiseren. Hij werkt onder de hiërarchische leiding van het diensthoofd. Bestellingen van goederen - onderdelen vervoeren, de dienstwagen onderhouden om ervoor te zorgen dat de goederen tijdig, veilig en op een efficiënte manier de juiste bestemming bereiken.

Werkzaamheden:

- Raadplegen van de instructies, dag- of weekplanning;
- Opzoeken van locaties en leveringsplaatsen;
- In onderling overleg met de directe overste de prioriteiten bepalen en deze respecteren;
- De chauffeur volgt gedurende de werkdag een route van punten waarop onderdelen en bestellingen dient te worden geleverd;
- Het vervoer van personen, klein materiaal en/of dringende stukken verzekeren om deze tijdig en veilig op de juiste bestemming te krijgen;
- Bestellingen van goederen - onderdelen vervoeren;
- Uitvoeren van de koerier rondes indien voorzien;
- Eenvoudige informatie opzoeken (bv. Telefoonnummers);
- Reinigen van voertuigen;
- De dienstwagen onderhouden (oliepeil op niveau houden, koelvloeistof, ruitenwissers, enz), essentiële onderdelen controleren en ze bij defect laten herstellen;
- Uitvoeren van administratieve taken nodig voor de uitvoering van de eigen opdracht (invullen van de reiswijzer, marsorders, ...).

Uitrusting:

- Bedrijfswagen;
- Wegenkaart;
- GPS (indien aanwezig).

Technieken Algemeen:

- Grondige kennis van de voertaal;
- Kunnen kaartlezen;
- Administratieve taken kunnen verrichten.

Technieken Beroepsgericht:

- De chauffeur is in het bezit van een geldig rijbewijs;
- Bewijs geneeskundige schifting (in geval van personenvervoer);
- Grondige kennis van reglementering en wegcode;
- Minimale kennis van autotechniek (vooral klein onderhoud).

Hulpmecaniciën personen- en lichte bedrijfswagens - Klasse B1

Doelgroep:

De hulpmecaniciën personen- en lichte vrachtwagens werkt steeds onder controle en toezicht en is voornamelijk belast met eenvoudige onderhoudsactiviteiten, allerlei visuele controles en werkzaamheden aan banden.

Werkzaamheden:

- Uitvoeren van een beperkte onderhoudsbeurt naar het onderhoudsboekje van de constructeur en met beperkt gebruik van gangbare testapparatuur en -gereedschap;
- Afstellen van lichten (eenvoudige systemen);
- Demonteren en monteren van mechanische componenten;
- Visueel controleren van een voertuig (personen- en lichte bedrijfswagens) en rapporteren aan een mecaniciën personen- en lichte bedrijfswagens;
- Bijhouden van persoonlijke werkkaarten en onderhoudsboekjes;
- Interpreteren van technische specificaties van voertuigen en bijhouden van een beperkte technische documentatie;
- Visuele controles bij werkzaamheden aan banden;
- Beheersen van werkmethoden en onderhoudstechnieken;
- Opmaken van een eenvoudige diagnose en repareren van eenvoudige elektrische stroomkringen (verlichting en noodverlichting);
- Beperkt lassen en vormgeven (kleine reparaties);
- Systematisch en oordeelkundig demonteren en monteren van componenten naar technische instructies en/of documentatie en onder begeleiding van een mecaniciën personen- en lichte bedrijfswagens.

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap om een kleine onderhoudsbeurt uit te voeren aan personen- en lichte bedrijfswagens;
- Alle apparatuur om lichten af te stellen;
- Alle apparatuur en gereedschap om banden te monteren en te repareren.

Technieken – Algemeen

- Kennis van de voertaal (communiceren en eenvoudig rapporteren);
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie.

Technieken - Beroepsgericht

- Basiskennis van toegepaste auto-elektriciteit;
- Algemene kennis van voertuigtechniek (motor, drijflijn, toegepaste elektriciteit, pneumatica enz.);
- Kennis van de wetgeving inzake veiligheid, gezondheid en hygiëne en de regelgeving over beroepsspecifieke technieken;
- Kennis van het correcte gebruik van alle apparatuur en gereedschap;
- Basiskennis van metaaltechnieken;
- Basiskennis van materialenleer (metaal);
- Kennis van lassen en vormgeven (kleine reparaties).

Onderhoudsmecaniciënen personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen - Klasse B2

Doelgroep:

De eisen die zijn opgelegd aan de hulpmechaniciënen personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen gelden ook voor hem. Hij is voornamelijk belast met het onderhouden van voertuigen, hij controleert de staat en werking van een voertuig. Hij vervangt indien nodig de verbruiksmaterialen en courante versleten onderdelen. Voert enkel eenvoudige courante reparaties uit en is in staat om eenvoudige accessoires te monteren.

Werkzaamheden:

- Uitvoeren van een volledige onderhoudsbeurt naar het onderhoudsboekje van de constructeur en met beperkt gebruik van gangbare testapparatuur en -gereedschap;
- Werking controleren van een voertuig (personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen) en rapporteren aan een mecaniciënen personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen;
- Vaststellen van slijtagegraad aan mechanische, elektrische, elektronische en hydraulische onderdelen;
- Demonteren, monteren, uitbalanceren of vervangen van banden;
- Voertuigen klaarmaken voor aflevering aan klant.

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap die is vermeld bij de hulpmechanici personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen;
- Alle apparatuur en gereedschap om een onderhoudsbeurt uit te voeren aan personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen;
- Alle apparatuur en gereedschap om banden te monteren, balanceren en repareren.

Technieken – Algemeen

- Kennis van de voertaal (communiceren en eenvoudig rapporteren);
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie.

Technieken – Beroepsgericht

- Kennis van toegepaste auto-elektriciteit;
- Goede kennis van voertuigtechniek (motor, drijflijn, toegepast elektriciteit, pneumatica enz.);
- Beperkte kennis van storingzoeken en repareren aan voertuigen;
- Beperkte kennis van montage-, reparatie- en afsteltechnieken van componenten;
- Kennis van de wetgeving inzake veiligheid, gezondheid en hygiëne en de regelgeving over beroepsspecifieke technieken;
- Kennis van het correcte gebruik van alle apparatuur en gereedschap;
- Basiskennis van metaaltechnieken;
- Basiskennis van materialenleer (metaal);
- Kennis van lassen en vormgeven (kleine reparaties).

Mecanici personen- en lichte bedrijfsvoertuigen - Klasse C1

Doelgroep:

De eisen die zijn opgelegd aan de onderhoudsmechanici personen- en lichte bedrijfsvoertuigen gelden ook voor hem. Hij voert in de werkplaats bovendien allerlei courante reparaties uit, onder begeleiding van een technicus personen- en lichte bedrijfsvoertuigen.

Werkzaamheden:

- Onderhouden en repareren van motorvoertuigen naar de richtlijnen van de constructeur en onder begeleiding van een directe overste (bv. een technicus personen- en lichte bedrijfsvoertuigen);

- Klaarmaken van voertuigen voor een technische controle;
- Opsporen van frequente storingen met gebruikelijke testapparatuur en -gereedschap;
- Demoneren, monteren, repareren, afstellen en inwerkingstellen van componenten;
- Samenwerken met en begeleiden van de hulpmechanici personen- en bedrijfsvoertuigen;
- Controleren, repareren en afstellen van verbrandingsmotoren;
- Controleren, repareren en afstellen van handgeschakelde versnellingsbakken, eindreducties en aandrijfassen;
- Controleren, repareren en afstellen van componenten van ophangingen, stuurhuizen en remsystemen (behalve aan micro-elektronische systemen);
- Uitbalanceren van wielen;
- Lassen;
- Lezen en interpreteren van meetwaarden;
- Beperkt reviseren van motoren;
- Bepalen van motorslijtage (na demontage) en navenant handelen;
- Demoneren en monteren van motoren;
- Monteren, afstellen en onderhouden van LPG-installaties en kennen van de wettelijke voorschriften ter zake;
- Controleren en onderhouden van hogedruk- en lagedrukstroomkringen bij dieselmotoren.

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap die is vermeld bij de hulpmechanici personen- en lichte bedrijfswagens;
- Meetapparatuur voor uitlaatgasonderzoek;
- Universele elektrotechnische meetapparatuur;
- Alle apparatuur en gereedschap om te verwarmen en te verbinden;
- Allerlei testapparatuur voor het garagebedrijf (onder andere remmentestbank);
- Wieluitlijnapparatuur.

Technieken – Algemeen

- Grondige algemene kennis van de voertaal, mechanica, elektriciteit en wiskunde;
- Basiskennis van elektronica;
- Kennis van arbeidsorganisatie en -planning;
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie en informatie van de constructeurs.

Technieken – beroepsgericht

- Algemene kennis van storingzoeken en -repareren aan voertuigen;
- Kennis van montage-, reparatie- en afsteltechnieken van componenten;
- Kennis van de technische voertuigreglementering;
- Kennis van het gebruik van technische schema's en notities (microfiches, cd-rom enz.);
- Grondige kennis van voertuigtechniek.

Specialist personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen - Klasse C2

Doelgroep:

De eisen die zijn opgelegd aan de mecanici personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen gelden ook voor hem. Hij is sterk gespecialiseerd een van volgende specialiteiten: mechanica, elektriciteit, elektronica, optica, fysica, chemie, thermodynamica, technische regeltechnieken.

Werkzaamheden:

Volgens specialiteit:

- Opstellen van een diagnose en uitvoeren van een tune-up aan personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen via technische documentatie en naar richtlijnen van de constructeur;
- Zelfstandig onderhouden en repareren van motorvoertuigen naar de richtlijnen van de constructeur;
- Opsporen van complexe stringen met gebruikelijke testapparatuur en -gereedschap;
- Uitvoeren en controleren van reparaties;
- Een specialist personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming (voertuig- en organisatietechnisch).

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap die is vermeld bij de mecanici personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen;
- Alle moderne test- en diagnoseapparatuur;
- Computergestuurde test- en diagnoseapparatuur.

Technieken - algemeen:

- Grondige kennis van een van volgende specialiteiten: mechanica, elektriciteit, elektronica, optica, fysica, chemie, thermodynamica, technische regeltechnieken;
- Opstellen van een grondige diagnose van de problemen;
- Repareren van complexe storingen binnen zijn domein;
- Kennis van een vreemde taal om technische gegevens te lezen.

Technieken - beroepsgericht:

Volgens specialiteit:

- Grondige productkennis;
- Kennis van storingzoeken om motoren te repareren;
- Kennis van nieuwe technologieën en complexe systemen.

Technicus personen- en lichte bedrijfswagens - Klasse D1

Doelgroep:

De eisen die zijn opgelegd aan de specialist personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen gelden ook voor hem. Hij waakt erover dat de werkzaamheden worden uitgevoerd op een georganiseerde en economisch verantwoorde wijze.

Werkzaamheden:

- Opstellen van een economisch verantwoorde kostprijsberekening op basis van het aantal arbeidsuren, de prijs en beschikbaarheid van reserveonderdelen enz.;
- Uitvoeren en controleren van reparaties;
- Samenwerken met en begeleiden van de hulpmecanici, mecanici en de specialist mecanici personenwagens en bedrijfsvoertuigen;
- Een technicus personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming (voertuig- en organisatietechnisch);
- Beoordelen van motoren en de afstelling ervan;
- Volledig reviseren van verbrandingsmotoren;
- Volledig reviseren van elektrische en elektronische voertuigkringen;
- Opstellen van een grondige diagnose van voertuigproblemen;
- Repareren van complexe storingen;
- Beheren van informatie.

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap die is vermeld bij de specialist-mecaniciën personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen.

Technieken - Algemeen:

- Kennis van wiskunde (met een inleiding tot statistiek);
- Algemene kennis van mechanica, elektriciteit, elektronica, optica, fysica, chemie, thermodynamica, technische regeltechnieken en de voertaal (correcte sociale omgang).

Technieken - beroepsgericht:

- Grondige productkennis;
- Kennis van storingzoeken om motoren te repareren;
- Kennis van nieuwe technologieën en complexe mechanische, hydraulische en pneumatische systemen;
- Kennis van rationeel voorraadbeheer en arbeidsplanning;
- Grondige kennis van luchtdrukssystemen en luchtdrukreminstallaties;
- Grondige kennis van micro-elektronische stuur- en regelsystemen (ABS, ASR enz.).

Technicus personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen buiten categorie - Klasse D2

Doelgroep:

De eisen die zijn opgelegd aan de technicus personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen gelden ook voor hem.

Werkzaamheden:

- Uitvoeren van herstellingen van diverse mechanische componenten;
- Aansturen van een ploeg medewerkers;
- Opleiding verstrekken aan medewerkers;
- Tussenkomen in relaties met klanten (bijvoorbeeld conflictsituaties).

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap die is vermeld bij de techniciën personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen.

Technieken - Algemeen:

- Kennis van wiskunde (met een inleiding tot statistiek);
- Algemene kennis van mechanica, elektriciteit, elektronica, optica, fysica, chemie, thermodynamica, technische regeltechnieken en de voertaal (correcte sociale omgang).

Technieken - Beroepsgericht:

- Grondige productkennis;
- Kennis van storingzoeken om motoren te repareren;
- Kennis van nieuwe technologieën en complexe mechanische, hydraulische en pneumatische systemen;
- Kennis van rationeel voorraadbeheer en arbeidsplanning;
- Grondige kennis van luchtdrukssystemen en luchtdrukreminstallaties;
- Grondige kennis van micro-elektronische stuur- en regelsystemen (ABS, ASR enz.).

Onderhoudsmecaniciën motorrijtuigen - Klasse B2

Doelgroep:

Een onderhoudsmecaniciën moto voert een beperkt onderhoud, eenvoudige frequente herstellingen en voornamelijk visuele controles van moto's uit en maakt nieuwe moto's klaar voor de verkoop. In functie van de bedrijfsactiviteiten gebeurt het ook dat een mecaniciën moto's gelijkaardige activiteiten aan bromfietsen, motorfietsen of kleine gemotoriseerde toestellen verricht.

Werkzaamheden:

- Beperkt onderhoud uitvoeren aan moto's naar de richtlijnen van de constructeur;
- Gedeeltelijk demonteren, monteren van het voertuig voor het bereiken van componenten;
- Beperkt en onder begeleiding controleren, repareren, afstellen en inwerkingsstellen van eenvoudige mechanische en/of elektrische componenten;
- Eenvoudige werkzaamheden aan banden en wielen;
- Verkoopsklaar maken van nieuwe voertuigen.

Uitrusting:

- Universele elektrotechnische meetapparatuur;
- Allerlei testapparatuur voor het garagebedrijf;
- Apparatuur en handgereedschap dat nodig is voor het onderhoud, de reparatie, de montage en demontage en de afstelling van moto's en alle onderdelen ervan;
- Een hefbank - hydraulisch, pneumatisch of soms mechanisch.

Technieken - Algemeen

- Kennis van de voertaal;
- Basiskennis mechanica, elektriciteit en wiskunde;
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie en informatie van de constructeurs.

Technieken - beroepsgericht

- Basiskennis van montage-, reparatie- en afsteltechnieken van componenten;
- Kennis van de technische voertuigreglementering;
- Kennis van voertuigtechniek.

Technicus motorrijtuigen - Klasse D1

Doelgroep:

De eisen die zijn opgelegd aan de mecaniciens motorrijtuigen gelden ook voor hem. Een technicus moto onderhoudt en repareert moto's en maakt ze klaar voor de verkoop. Hij voert grondige diagnoses uit en herstelt meer complexe elektrische en/of elektronische storingen of defecten. In functie van de bedrijfsactiviteiten gebeurt het ook dat een technicus moto's werkt aan bromfietsen, motorfietsen of kleine gemotoriseerde toestellen.

Werkzaamheden:

- Stellen van diagnoses aan elektrische en elektronische systemen en het motorgedeelte;
- Uitvoeren van complexe herstellingen;
- Opsporen van storingen en defecten aan alle elektrische en elektronische systemen evenals aan de motor;
- Alle werkzaamheden aan banden en wielen;
- Controleren en begeleiden van minder ervaren collega's;
- Volledig reviseren van motoren;
- Uitvoeren van een tune-up.

Uitrusting:

- Alle apparatuur vermeld bij de Mecaniciën Motorrijtuigen;
- Universele elektrotechnische meetapparatuur;
- Gebruik van meetapparatuur voor het diagnosestellen aan elektrische en elektronische systemen en aan de motor.

Technieken - Algemeen

- Grondige algemene kennis van de voertaal en wiskunde;
- Grondige kennis van mechanica, elektriciteit, elektronica en regeltechniek;
- Kennis van het opzoeken, lezen en interpreteren van technische informatie en informatie van de constructeurs.

Technieken - beroepsgericht

- Grondige kennis van storingzoeken en -repareren aan voertuigen;
- Grondige kennis van montage-, reparatie- en afsteltechnieken van componenten;
- Kennis van de technische voertuigreglementering;
- Kennis van het gebruik van technische schema's en notities (microfiches, cd-rom enz.);
- Grondige kennis van voertuigtechniek.

Mecaniciën motorrijtuigen - Klasse C1

Doelgroep:

De eisen die zijn opgelegd aan de onderhoudsmecaniciën motorrijtuigen gelden ook voor hem. Een mecaniciën moto onderhoudt en repareert moto's en maakt ze klaar voor de verkoop. In functie van de bedrijfsactiviteiten gebeurt het ook dat een mecaniciën moto's werkt aan bromfietsen, motorfietsen of kleine gemotoriseerde toestellen.

Werkzaamheden:

- Onderhouden en repareren van moto's naar de richtlijnen van de constructeur;
- Opsporen van frequente storingen met gebruikelijke testapparatuur en -gereedschap;
- Zelfstandig demonteren, monteren, repareren, afstellen en inwerkingstellen van componenten;
- Controleren, repareren en afstellen van verbrandingsmotoren;
- Controleren, repareren en afstellen van componenten van ophangingen, stuurhuizen en remsystemen;

- Uitbalanceren van wielen;
- Lassen;
- Lezen en interpreteren van meetwaarden;
- Beperkt reviseren van motoren;
- Bepalen van motorslijtage (na demontage) en navenant handelen;
- Demonteren en monteren van motoren.

Uitrusting:

- Alle apparatuur vermeld bij de onderhoudsmecaniciën;
- Meetapparatuur voor uitlaatgasonderzoek;
- Alle apparatuur en gereedschap om te verwarmen en te verbinden;
- Allerlei testapparatuur voor het garagebedrijf;
- In functie van de bedrijfsactiviteiten werkt hij ook met een richttoestel voor frames.

Technieken - Algemeen

- Grondige algemene kennis van de voertaal, mechanica, elektriciteit en wiskunde;
- Basiskennis van elektronica;
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie en informatie van de constructeurs.

Technieken - beroepsgericht

- Algemene kennis van storingzoeken en -repareren aan voertuigen;
- Kennis van montage-, reparatie- en afsteltechnieken van componenten;
- Kennis van de technische voertuigreglementering;
- Kennis van het gebruik van technische schema's en notities (microfiches, cd-rom enz.);
- Grondige kennis van voertuigtechniek.

Hulpmecaniciën bedrijfs- en vrachtwagens - Klasse B1

Doelgroep:

Een hulpmecaniciën bedrijfs- en vrachtwagens werkt onder begeleiding van een mecaniciën bedrijfs- en vrachtwagens en is voornamelijk belast met onderhoudsactiviteiten, allerlei visuele controles en werkzaamheden aan banden.

Werkzaamheden:

Een hulpmecanicien bedrijfs- en vrachtwagens voert onderstaande taken uit:

- Uitvoeren van een beperkte onderhoudsbeurt naar het onderhoudsboekje van de constructeur en met beperkt gebruik van gangbare testapparatuur en -gereedschap;
- Systematisch en oordeelkundig demonteren en monteren van mechanische componenten onder begeleiding van een mecanicien bedrijfs- en vrachtwagens;
- Visueel controleren van een voertuig (bedrijfs- en vrachtwagens) en rapporteren aan een mecanicien bedrijfs- en vrachtwagens.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een mecanicien bedrijfs- en vrachtwagens onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle apparatuur en gereedschap om een kleine onderhoudsbeurt uit te voeren aan bedrijfs- en vrachtwagens;
- Alle apparatuur om lichten af te stellen;
- Alle apparatuur en gereedschap om banden te monteren en te repareren.

Technieken algemeen:

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een hulpmecanicien bedrijfs- en vrachtwagens onderstaande vaardigheden.

- Systematisch uitvoeren van kleine onderhoudsbeurten;
- Bijhouden van persoonlijke werkkaarten en onderhoudsboekjes;
- Interpreteren van technische specificaties van voertuigen en bijhouden van een beperkte technische documentatie;
- Vervangen, repareren en uitbalanceren van banden; hertekenen en uitbalanceren van zwaargewichtbanden;
- Rapporteren van vastgestelde gebreken aan een directe overste;
- Opmaken van een diagnose en repareren van eenvoudige elektrische stroomkringen (verlichting en noodverlichting);
- Afstellen van lichten;
- Beperkt lassen (kleine reparaties);
- Systematisch en oordeelkundig demonteren en monteren van componenten naar technische instructies en/of documentatie en onder begeleiding van een mecanicien bedrijfs- en vrachtwagens;
- Algemene kennis van wiskunde;
- Kennis van de voertaal (communiceren en eenvoudig rapporteren).;

- Algemene kennis van fysica;
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie.

Technieken beroepsgericht:

- Basiskennis van toegepaste auto-elektriciteit;
- Algemene kennis van voertuigtechniek (motor, drijflijn, toegepaste elektriciteit, pneumatica enz.);
- Kennis van de wetgeving inzake veiligheid, gezondheid en hygiëne en de regelgeving over beroepsspecifieke technieken;
- Algemene productkennis (smeeroliën, remvloeistoffen enz.);
- Kennis van het correcte gebruik van alle apparatuur en gereedschap;
- Basiskennis van metaaltechnieken;
- Basiskennis van materialenleer (metaal);
- Basiskennis van luchtdrukreminstallaties;
- Kennis van lassen en vormgeven (kleine reparaties).

Onderhoudsmecaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens - Klasse B2

Doelgroep:

Een onderhoudsmecaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens beheerst de taken opgelegd aan hulpmechaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens en werkt onder begeleiding van een mecaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens. Hij is voornamelijk belast met onderhoudsactiviteiten, allerlei visuele controles en werkzaamheden aan banden. Hij voert enkel eenvoudige courante reparaties uit en vervangt de versleten verbruiksmaterialen.

Werkzaamheden:

Een onderhoudsmecaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens voert onderstaande taken uit:

- Uitvoeren van een volledige onderhoudsbeurt naar het onderhoudsboekje van de constructeur en met beperkt gebruik van gangbare testapparatuur en -gereedschap;
- Controleren van staat en werking van een voertuig (bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens) en rapporteren aan een mecaniciënen bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens;
- Klaarmaken van voertuigen voor technische controle;

- Opsporen van frequente storingen aan de hand van eenvoudige diagnose (foutencontrole via dashboard, eenvoudige mechanische en elektrische fouten visueel bespeurbaar);
- Demoneren, monteren, repareren, afstellen en inwerkingstellen van eenvoudige (mechanische) componenten.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een onderhoudsmecanicien bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen.

- Universele elektrotechnische meetapparatuur.

Technieken algemeen:

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een onderhoudsmecanicien bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens onderstaande vaardigheden.

- Systematisch uitvoeren van onderhoudsbeurten;
- Bijhouden van persoonlijke werkkaarten en onderhoudsboekjes;
- Interpreteren van technische specificaties van voertuigen en bijhouden van een beperkte technische documentatie;
- Vervangen, repareren en uitbalanceren van banden; hertekenen en uitbalanceren van vrachtwagenbanden;
- Rapporteren van vastgestelde gebreken aan een directe overste;
- Opmaken van een diagnose en repareren van eenvoudige elektrische stroomkringen (verlichting en noodverlichting);
- Afstellen van lichten;
- Beperkt lassen (kleine reparaties);
- Systematisch en oordeelkundig demonteren en monteren van componenten naar technische instructies en/of documentatie en onder begeleiding van een mecanicien bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens;
- Algemene kennis van wiskunde;
- Kennis van de voertaal (communiceren en eenvoudig rapporteren);
- Algemene kennis van fysica;
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie.

Technieken beroepsgericht:

- Basiskennis van toegepaste auto-elektriciteit;
- Algemene kennis van voertuigtechniek (motor, drijflijn, toegepast elektriciteit, pneumatica enz.);
- Kennis van de wetgeving inzake veiligheid, gezondheid en hygiëne en de regelgeving over beroepsspecifieke technieken;
- Algemene productkennis (smeeroliën, remvloeistoffen enz.);
- Kennis van het correcte gebruik van alle apparatuur en gereedschap;
- Basiskennis van metaaltechnieken;
- Basiskennis van materialenleer (metaal);
- Basiskennis van luchtdrukreminstallaties;
- Kennis van lassen en vormgeven (kleine reparaties);
- Algemene kennis van montage-, reparatie-, en afsteltechniek;
- Kennis van de technische voertuigreglementering;
- Basiskennis van montage-, reparatie- en afsteltechnieken van componenten.

Mecaniciërs bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens - Klasse C1

Doelgroep:

Een mecaniciërs bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens beheerst de taken die zijn opgelegd aan de onderhoudsmecaniciërs bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens. Hij voert in de werkplaats bovendien allerlei courante reparaties uit, eventueel onder begeleiding van een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens.

Werkzaamheden:

Een mecaniciërs bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens voert autonoom onderstaande taken uit.

- Onderhouden en repareren van motorvoertuigen naar de richtlijnen van de constructeur en onder begeleiding van een directe overste (bijvoorbeeld een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens);
- Opsporen van frequente storingen met gebruikelijke testapparatuur en -gereedschap;
- Demonteren, monteren, repareren, afstellen en inwerkingstellen van componenten;
- Samenwerken met en begeleiden van de hulp- en onderhoudsmecaniciërs bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een mecanicien bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle apparatuur en gereedschap die is vermeld bij de hulp- en onderhoudsmecaniciens bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens;
- Meetapparatuur voor uitlaatgasonderzoek;
- Alle apparatuur en gereedschap om te verwarmen en te verbinden;
- Allerlei testapparatuur voor het garagebedrijf (onder andere remmentestbank);
- Wieluitlijnapparatuur.

Technieken algemeen:

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een mecanicien bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens onderstaande vaardigheden:

- Controleren, repareren en afstellen van verbrandingsmotoren;
- Controleren, repareren en afstellen van handgeschakelde versnellingsbakken, eindreducties en aandrijfassen;
- Controleren, repareren en afstellen van componenten van ophangingen, stuurhuizen en remsystemen (behalve aan micro-elektronische systemen);
- Lassen en verwarmen;
- Lezen en interpreteren van meetwaarden;
- Beperkt reviseren van motoren;
- Bepalen van motorslijtage (na demontage) en navenant handelen;
- Demonteren en monteren van motoren;
- Controleren en onderhouden van brandstofkringen en pneumatische en hydraulische systemen (ook smeersystemen);
- Grondige algemene kennis van de voertaal, mechanica, elektriciteit en wiskunde;
- Basiskennis van elektronica;
- Kennis van arbeidsorganisatie en -planning;
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie en informatie van de constructeurs;
- Grondige kennis van voertuigtechniek.

Technieken beroepsgericht:

- Algemene kennis van storingzoeken en -repareren aan voertuigen;
- Kennis van montage-, reparatie- en afsteltechnieken van componenten;
- Kennis van de technische voertuigreglementering;
- Kennis van het gebruik van technische schema's en notities (microfiches, cd-rom enz.).

Specialist bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens - Klasse C2

Doelgroep:

De eisen die zijn opgelegd aan de mecanici personen- en lichte bedrijfswagens gelden ook voor hem. Hij is sterk gespecialiseerd een van volgende specialiteiten: mechanica, elektriciteit, elektronica, optica, fysica, chemie, thermodynamica, technische regeltechnieken

Werkzaamheden:

Volgens specialiteit:

- Opstellen van een diagnose en uitvoeren van een tune-up aan bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens via technische documentatie en naar richtlijnen van de constructeur;
- Onderhouden en repareren van motorvoertuigen naar de richtlijnen van de constructeur;
- Opsporen van complexe storingen met gebruikelijke testapparatuur en -gereedschap;
- Uitvoeren en controleren van reparaties;
- Een specialist bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens zal de geldende voorschriften inzake veiligheid,
- Hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming (voertuig- en organisatietechnisch).

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap die is vermeld bij de mecanici personen- en lichte bedrijfswagens;
- Alle moderne test- en diagnoseapparatuur;
- Computergestuurde test- en diagnoseapparatuur.

Technieken - algemeen:

- Grondige kennis van een van volgende specialiteiten: mechanica, elektriciteit, elektronica, optica, fysica, chemie, thermodynamica, technische regeltechnieken;
- Opstellen van een grondige diagnose van de problemen;
- Repareren van complexe storingen binnen zijn domein;
- Kennis van een vreemde taal om technische gegevens te lezen.

Technieken - beroepsgericht:

Volgens specialiteit:

- Grondige productkennis;
- Kennis van storingzoeken om motoren te repareren;
- Kennis van nieuwe technologieën en complexe systemen.

Technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens - Klasse D1

Doelgroep:

Een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens beheerst de eisen die zijn opgelegd aan de specialist-mecaniciën bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens. Hij zorgt er op de werkplaats bovendien voor dat het werk economisch-organisatorisch wordt aangepakt.

Werkzaamheden:

Een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens voert autonoom onderstaande taken uit.

- Opstellen van een economisch verantwoorde kostprijsberekening op basis van het aantal arbeidsuren, de prijs en beschikbaarheid van reserveonderdelen enz.;
- Samenwerken met en begeleiden van de hulpmecaniciën, onderhoudsmecaniciën en de mecaniciën bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens en zorgen voor een rationele arbeidsplanning en taakverdeling (in overleg met verschillende personen).

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle apparatuur en gereedschap die is vermeld bij de (specialist-)mecaniciën bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens.

Technieken algemeen:

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens onderstaande vaardigheden.

- Beoordelen van motoren en de afstelling ervan;
- Volledig reviseren van verbrandingsmotoren;
- Volledig reviseren van elektrische en elektronische voertuigkringen;
- Opstellen van een grondige diagnose van voertuigproblemen;

- Repareren van complexe storingen;
- Beheren van informatie;
- Bezitten van een rijbewijs;
- Berichten van collega's over technische innovaties;
- Kennis van wiskunde (met een inleiding tot statistiek);
- Algemene kennis van mechanica, elektriciteit, elektronica, optica, fysica, chemie, thermodynamica, technische regeltechnieken en de voertaal (correcte sociale omgang);
- Kennis van een tweede en derde taal om technische gegevens te lezen;
- Kennis van sociale wetgeving.

Technieken beroepsgericht:

- Grondige productkennis;
- Kennis van storingzoeken om motoren te repareren;
- Kennis van nieuwe technologieën en complexe mechanische, hydraulische en pneumatische systemen;
- Kennis van rationeel voorraadbeheer en arbeidsplanning;
- Grondige kennis van luchtdrukssystemen en luchtdrukreminstallaties;
- Grondige kennis van micro-elektronische stuur- en regelsystemen (ABS, ASR enz.).

Technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens buiten categorie - Klasse D2

Doelgroep:

Een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens buiten categorie beheerst de eisen die zijn opgelegd aan de technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens. Hij zorgt er op de werkplaats bovendien voor dat het werk economisch-organisatorisch wordt aangepakt.

Werkzaamheden:

Een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens buiten categorie voert autonoom onderstaande taken uit.

- Uitvoeren van herstellingen in alle elektrische, elektronische en multiplexe circuits evenals op diverse mechanische componenten;
- Aansturen van een ploeg medewerkers;
- Opleiding verstrekken aan medewerkers;
- Tussenkomsten in klantenrelaties (bijvoorbeeld in conflictsituaties).

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens buiten categorie onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle apparatuur en gereedschap die is vermeld bij de technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens.

Technieken algemeen:

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een technicus bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens buiten categorie onderstaande vaardigheden.

- Beoordelen van motoren en de afstelling ervan;
- Volledig reviseren van verbrandingsmotoren;
- Volledig reviseren van elektrische en elektronische voertuigkringen;
- Opstellen van een grondige diagnose van voertuigproblemen;
- Repareren van complexe storingen;
- Beheren van informatie;
- Bezitten van een rijbewijs;
- Berichten van collega's over technische innovaties;
- Kennis van wiskunde (met een inleiding tot statistiek);
- Algemene kennis van mechanica, elektriciteit, elektronica, optica, fysica, chemie, thermodynamica, technische regeltechnieken en de voertaal (correcte sociale omgang);
- Kennis van een tweede en derde taal om technische gegevens te lezen;
- Kennis van sociale wetgeving.

Technieken beroepsgericht:

- Grondige productkennis;
- Kennis van storingzoeken om motoren te repareren;
- Kennis van nieuwe technologieën en complexe mechanische, hydraulische en pneumatische systemen;
- Kennis van rationeel voorraadbeheer en arbeidsplanning;
- Grondige kennis van luchtdruksystemen en luchtdrukreminstallaties;
- Grondige kennis van micro-elektronische stuur- en regelsystemen (ABS, ASR enz.).

Magazijnmedewerker - Klasse B1

Doelgroep:

Hij assisteert (afhankelijk van de bedrijfsorganisatie) een magazijnhouder of magazijnmeester en werkt onder hun controle en leiding.

Werkzaamheden:

- Verrichten van uitvoerend werk (ontvangen van goederen, opslagklaar maken van goederen, opslaan van goederen, verzamelen van orders en verzenden van goederen);
- Voorbereiden en plannen van eigen werkzaamheden;
- Een magazijnmedewerker zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming;
- Dagelijks informeren naar werkopdrachten, ontvangen en verzamelen van opdrachten en orders, naleven van gestelde termijnen en rapporteren aan oversten en collega's;
- Laden en lossen van goederen;
- Uitpakken, identificeren, controleren, coderen of labelen, registreren en correct opslaan van inkomende goederen;
- Inpakken, verpakken en verplaatsen van goederen;
- Verplaatsen en inventariseren van voorraden;
- Beoordelen en analyseren van eigen werk qua kwaliteit, veiligheid en milieu.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een magazijnmedewerker onderstaande werkstukken en hulpmiddelen.

- Transportmiddelen (handpallettrucks, heftrucks, reachtrucks enz.);
- Handgereedschap (kniptangen, messen enz.);
- Registreerapparaten (PC's enz.).

Technieken - Algemeen

- Basiskennis van magazijnbeheer (goederenstromen, voorraadbeheer en inventarisatie);
- Basiskennis van databeheer, informatica en automatisering (documenten voor goederenbehandeling, geautomatiseerde systemen en registreermethoden);
- Basiskennis van milieu- en kwaliteitszorg.

Technieken - Beroepsgericht

- Grondige kennis van gereedschap en uitrusting (veilige bediening van transportmiddelen, handlingsystemen, opslag- en stapelmiddelen enz.);
- Basiskennis van producten en materialen (geproduceerde, bewerkte of verhandelde producten en hun handelsmaten, symbolen enz.);
- Algemene kennis van procedures en technieken voor het laden en lossen in functie van orderverzameling, routeplanning en orderpicking.

Magazijnhouder - Klasse C1

Doelgroep:

Een magazijnhouder (magazijnier) behoort tot de middelste functiegroep in de beroepencluster rond goederenbehandeling. De eisen opgelegd aan de magazijnmedewerker, zijn ook van toepassing op hem/haar. Hij begeleidt de magazijn-medewerker bij allerlei uitvoerende taken en observeert of de opdrachten van de magazijnmeester correct worden uitgevoerd.

Werkzaamheden:

Een magazijnhouder voert autonoom onderstaande taken uit.

- Leidinggeven (aan magazijnmedewerkers indien aanwezig);
- Voorbereiden en plannen van werkzaamheden;
- Organiseren van het magazijn en beheren van voorraden;
- Deelnemen aan interne communicatie;
- Plannen van werkzaamheden, opstellen van werkverdelingen en overleggen bij conflicten;
- Lossen, ontvangen, aanvaarden, identificeren, sorteren, (steekproefsgewijs) controleren, coderen of labelen, registreren en correct opslaan van inkomende (retour)goederen, opzoeken van uitgaande goederen en daar de juiste instrumenten en middelen voor bepalen;
- Inventariseren en beheren van voorraden;
- Ontvangen van bestelbons, reserveren van orders, opstellen van orderverzamellijsten, uitschrijven van goederen en invullen en doorgeven van (expeditie)documenten;
- Informeren van klanten over leveringen en wijzigingen;
- Voorstellen van verbeteringen aan interne transportsystemen, magazijnorganisatie en voorraadbeheer;
- Coördineren, controleren, beoordelen en analyseren van eigen en andermans werk qua kwaliteit, veiligheid en milieu.

In functie van de bedrijfsgrootte, de interne arbeidsorganisatie en de aard van de verhandelde goederen kan een magazijnhouder ook onderstaande vaardigheden beheersen.

- Algemeen organiseren van opslagruimten binnen en buiten;
- Bepalen van een ontvangstprocedure, aanvaarden of weigeren van inkomende (retour)goederen, lossen, verplaatsen en uitpakken van inkomende (retour) goederen;
- Bepalen van opslagplaatsen en -methoden voor inkomende goederen;
- Verzamelen van orders en bepalen van interne routings;
- Optreden als peter om nieuwe collega's op te leiden;
- Overnemen van bepaalde taken van de magazijnmeester op piekmomenten.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een magazijnhouder onderstaande werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle middelen vermeld bij de magazijnmedewerker;
- Administratieve documenten.

Technieken - Algemeen

- Basiskennis van arbeidsorganisatie (werkplanning in functie van capaciteit en rendement, werkverdeling in functie van optimale bezettingsgraad van het personeelsbestand);
- Basiskennis van magazijnbeheer (goederenstromen, voorraadbeheer, inventarisatie, speciale softwarepakketten voor warehousing);
- Basiskennis van databeheer, informatica en automatisering (documenten voor goederenbehandeling, geautomatiseerde systemen en registreermethoden);
- Basiskennis van milieu- en kwaliteitszorg.

Technieken - Beroepsgericht

- Grondige kennis van gereedschap en uitrusting (veilige bediening van transportmiddelen, handlingsystemen, opslag- en stapelmiddelen enz.);
- Basiskennis van producten en materialen (geproduceerde, bewerkte of verhandelde producten en hun handelsmaten, symbolen enz.);
- Grondige kennis van procedures en technieken voor het laden en lossen in functie van orderverzameling, routeplanning en orderpicking;
- Grondige kennis van preventieve veiligheid en milieuzorg.

Magazijnmeester - Klasse C2

Doelgroep:

Een magazijnmeester wordt ook wel eens hoofdmagazijnier genoemd en behoort tot de hoogste functiegroep in de beroepencluster rond goederenbehandeling. De eisen opgelegd aan de magazijnhouder en/of magazijnmedewerker zijn ook van toepassing op hem/haar. Hij leidt, coördineert en controleert een volledig magazijn of een volledige afdeling ervan.

Werkzaamheden:

Een magazijnmeester voert autonoom onderstaande taken uit.

- Leiden, coördineren en controleren van een volledig magazijn of een afdeling ervan;
- Organiseren van goederenontvangst en -opslag en beheren van voorraden;
- Introduceren en begeleiden van instromende werknemers;
- Organiseren van interne communicatie en eraan deelnemen;
- Een magazijnmeester zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming (productinformatie en -presentaties, vakliteratuur, vakbeurzen enz.);
- Plannen, coördineren en controleren van werkzaamheden, onderhoudswerkzaamheden, taakverdelingen en inventarisaties;
- Algemeen organiseren van opslagruimten binnen en buiten;
- Leidinggeven bij lossen, ontvangen, aanvaarden, identificeren, sorteren, (steekproefsgewijs) controleren, coderen of labelen, registreren en correct opslaan van inkomende (retour)goederen, opzoeken van uitgaande goederen en daar de juiste instrumenten en middelen voor bepalen;
- Bepalen van een ontvangstprocedure en leidinggeven bij aanvaarden of weigeren van inkomende (retour)goederen, lossen, verplaatsen en uitpakken van inkomende (retour)goederen;
- Bepalen van opslagplaatsen en -methoden voor inkomende goederen;
- Bepalen van interne routings;
- Bepalen van voorraadnormen en beheren van voorraden;
- Coördineren, controleren, beoordelen en analyseren van eigen en andermans werk, ook qua kwaliteit, veiligheid en milieu;
- Opvolgen van het magazijnbudget, rapporteren van budgetverschillen en voorstellen van kostenbesparingen;

- Bepalen van een overlegstructuur, organiseren van overlegsituaties, leidinggeven bij overlegsituaties, deelnemen aan overlegsituaties en bemiddelen bij conflicten;
- Voeren van beoordelings- en functioneringsgesprekken, peilen naar opleidingsbehoeften en onderzoeken van het opleidingsaanbod;
- Dagelijks informeren naar werkopdrachten, naleven van gestelde termijnen en rapporteren aan oversten en collega's.

In functie van de bedrijfsgrootte, de interne arbeidsorganisatie en de verhandelde goederen kan een magazijnmeester ook onderstaande vaardigheden beheersen.

- Formuleren van voorstellen over uitbesteding, uitbreiding, afstoting of automatisering van bepaalde activiteiten;
- Introduceren, begeleiden en opleiden van instromende werknemers;
- Invullen en doorgeven van nationale en internationale (expeditie)documenten;
- Tekenend voor ontvangst van goederen.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een magazijnmeester onderstaande werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle middelen vermeld bij de magazijnhouder;
- Informatie- en registreerapparaten (computer, telefoon, fax, EDI, Internet enz.);
- Transport-, stapelhulp- en opslagmiddelen.

Technieken - Algemeen

- Grondige kennis van arbeidsorganisatie (werkplanning in functie van capaciteit en rendement, werkverdeling in functie van optimale bezettingsgraad van het personeelsbestand);
- Grondige kennis van magazijnbeheer (goederenstromen, voorraadbeheer en budgetbeheer) en basiskennis van inventarisatie;
- Grondige kennis van databeheer, informatica en automatisering (documenten voor goederenbehandeling, geautomatiseerde systemen en registratiemethoden);
- Grondige kennis van milieuzorg en basiskennis van kwaliteitszorg.

Technieken - Beroepsgericht

- Basiskennis van gereedschap en uitrusting (veilige bediening van transportmiddelen, handlingsystemen, opslag- en stapelmiddelen enz.);
- Basiskennis van producten en materialen (geproduceerde, bewerkte of verhandelde producten en hun handelsmaten, symbolen enz.);
- Grondige kennis van procedures en technieken voor het laden en lossen in functie van orderverzameling, routeplanning en orderpicking;
- Grondige kennis van preventieve veiligheid en milieuzorg.

Takelaar (- 3.5 t) - Klasse B2

Doelgroep:

Een takelaar takelt gestrande voertuigen in buitendienst.

Daarvoor gebruikt hij de geschiktste takelwagen.

Werkzaamheden:

Een takelaar voert autonoom onderstaande taken uit.

- Takelen van langs de weg gestrande motorfietsen, auto's, bestelwagens (-3.5t);
- Afslepen van foutgeparkeerde of beschadigde voertuigen in overleg met derden (klant, officiële instanties enz.);
- Ophalen en afleveren van vervangwagens en nazicht op schade;
- Contact leggen met derden (klant, officiële instanties enz.);
- Beantwoorden van telefonische oproepen;
- Opstellen van een gedetailleerde visuele inventaris van voertuigschade en schade aan toebehoren en de eventuele lading;
- Informeren naar de fysieke toestand en eventueel hulp verlenen;
- Correct gebruiken en onderhouden van alle aanwezige apparatuur en gereedschap;
- Een takelaar zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een takelaar onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle apparatuur en gereedschap voor takelactiviteiten (alle soorten takelwagens en bijbehorende mechanismen).

Technieken - Algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een takelaar onderstaande vaardigheden.

- Lezen en interpreteren van wegenkaarten;
- Kiezen van het geschiktste materieel voor een interventie;
- PC-kennis;
- Bezitten van het vereiste rijbewijs;
- Correct takelen;
- Kennis van de voertaal (communiceren en eenvoudig rapporteren, ook met GSM of radio);
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie.

Technieken - Beroepsgericht

- Kennis van het verkeersreglement en de wetgeving inzake takelen;
- Kennis van het gebruik en onderhoud van alle takelwagens en erop aanwezige mechanismen;
- Basiskennis mechanica, elektriciteit, hydraulica en pneumatica.

Pechverhelper - Klasse C1

Doelgroep:

Een pechverhelper repareert gestrande voertuigen in buitendienst.

Werkzaamheden:

Een pechverhelper voert autonoom onderstaande taken uit.

- Repareren van langs de weg gestrande motorfietsen en auto's;
- Contact leggen met derden (klant, officiële instanties enz.);
- Beantwoorden van telefonische oproepen;
- Opstellen van voorbereidende diagnoses;
- Opstellen van een gedetailleerde visuele inventaris van voertuigschade en schade aan toebehoren;
- Correct gebruiken en onderhouden van alle aanwezige apparatuur en gereedschap;
- Een pechverhelper zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven.

Lijst van frequente storingen

Personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen.

- Mechanische storingen (vaak leidend tot afslepen);
- Lekke banden, ontladen accu's en bevroren remsystemen;
- Storingen in brandstoftoevoer;
- Uitlaat (kleine herstellingen);
- Vergrendelde portieren;
- Vervangen van radiatorsonde.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een pechverhelpers onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle apparatuur en gereedschap voor reparaties ter plekke.

Technieken - Algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een pechverhelpers onderstaande vaardigheden.

- Lezen en interpreteren van wegenkaarten;
- Kiezen van het geschiktste materieel voor een interventie;
- Bezitten van het vereiste rijbewijs;
- Opstellen van werkschema's;
- Kennis van de voertaal (communiceren en eenvoudig rapporteren, ook met GSM of radio);
- Kennis van twee extra talen, waaronder het Engels (eenvoudig technisch communiceren);
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie.

Technieken - Beroepsgericht

- Basiskennis van toegepaste mechanica, elektriciteit, elektronica, fysica (dynamica), hydraulica en pneumatica om alle voertuigtypen te kunnen herstellen;
- Kennis van het verkeersreglement.

Takelaar-berger (alle tonnages) - Klasse C2

Doelgroep:

Een takelaar-berger takelt en/of bergt gestrande voertuigen (ongeacht het type) in buitendienst.

Daarvoor gebruikt hij de geschiktste takelwagen en bedient hij alle aanwezige takel- en bergingsmechanismen, zoals op-rijwagens, afsleepliften, kranen, lieren en luchtkussens. De eisen opgelegd aan de takelaar - 3,5T zijn ook op hem/haar van toepassing.

Werkzaamheden:

Een takelaar-berger voert autonoom onderstaande taken uit.

- Takelen van langs de weg gestrande motorfietsen, auto's, bussen en vrachtwagens;
- Bergen of afslepen van foutgeparkeerde of beschadigde voertuigen (met hun eventuele lading) in overleg met derden (klant, officiële instanties enz.);
- Opstellen van voorbereidende diagnoses.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een takelaar-berger onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle apparatuur en gereedschap voor eenvoudige reparaties;
- Alle apparatuur en gereedschap voor takel- en bergingsactiviteiten (alle soorten takelwagens en bijbehorende mechanismen, zoals hydraulische hefbomen en allerlei klein materieel).

Technieken - Algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een takelaar-berger onderstaande vaardigheden.

- Lezen en interpreteren van wegenkaarten;
- Kiezen van het geschiktste materieel voor een interventie;
- Informeren van betrokken officiële instanties;
- Bezitten van het vereiste rijbewijs;
- Opstellen van werkschema's;
- Correct takelen en bergen;
- Kennis van de voertaal (communiceren en eenvoudig rapporteren, ook met GSM of radio);

- Kennis van twee extra talen, waaronder het Engels (eenvoudig technisch communiceren);
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie.

Technieken - Beroepsgericht

- Algemene kennis van toegepaste mechanica, elektriciteit, elektronica, fysica (dynamica) en hydraulica en pneumatica om alle voertuigtypen te takelen en te bergen;
- Kennis van het verkeersreglement en de wetgeving inzake takelen en bergen;
- Kennis van het gebruik en onderhoud van alle takelwagens en erop aanwezige mechanismen.

Mobiele technicus / Wegenwachter - Klasse D1

Doelgroep:

Een wegenwachter ontvangt van de alarmcentrale via elektronische weg een pechdossier.

Na het ontvangen van het pechgeval begeeft hij zich op weg en legt contact met de klant.

Daarna maakt de wegenwachter de gestrande klant opnieuw mobiel; hetzij door het uitvoeren van een tijdelijke of definitieve reparatie; hetzij door het beschikbaar stellen van een vervangwagen.

Indien nodig zal hij het gestrande voertuig takelen. Daarvoor gebruikt hij de meest geschikte takel- en sleepinrichting.

Werkzaamheden:

Een wegenwachter voert autonoom onderstaande taken uit.

- Herstellen (met als doel mobiel maken) van gestrande motorfietsen, auto's, aanhangwagens, caravans, bedrijfsvoertuigen en vrachtwagens;
- Afslepen van voertuigen na ongeval (met hun eventuele lading) in overleg met derden (klant, officiële instanties, ...);
- Lezen en interpreteren van meetwaarden;
- Stellen van een diagnose (met als doel mobiel maken);
- Afleveren van vervangwagens, personentransport;
- Contact leggen met derden (klant, officiële instanties, ...);
- Beantwoorden van telefonische oproepen (voornamelijk interne contacten met de alarmcentrale);
- Bij ophaling en aflevering van vervangwagens nazicht op eventuele schades;

- Informeren naar de fysieke toestand van de betrokken personen en eventueel hulp verlenen (hulpdiensten informeren);
- Correct gebruiken en onderhouden van alle aanwezige apparatuur en gereedschap;
- Een wegwachter zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

Lijst van frequente storingen

Personenwagens, bedrijfsvoertuigen – motorfietsen

- Lekke banden, ontladen accu's en bevroren remsystemen;
- Elektrische & elektronische storingen bij benzine- en dieselmotoren;
- Kleine en voorlopige reparaties (eventueel verwijzen naar een garage);
- Mechanische storingen (vaak leidend tot afslepen).

Alleen personenwagens en lichte bedrijfsvoertuigen

- Storingen in brandstoftoevoer;
- Breuken van koppelingskabel, versnellingskabel, aandrijfriem en koppeling (zeer tijdrovend);
- Uitlaat;
- Vergrendelde portieren;
- Vervangen radiatorsonde.

Alleen vrachtwagens

- Schakelproblemen met versnellingsbak en storingen in elektropneumatische bedieningen (versnellingsbak, differentieel, luchtvering) en luchtcompressoren;
- Lekken in pneumatische leidingen;
- Bevroren pneumatische remsystemen;
- Breuken van transmissieas (cardan);
- Voorlopige of definitieve reparaties van verlichtingssystemen en zeilen;
- Vervangen van pneumatische kussens (voor voertuigen met pneumatische ophanging);
- Controleren en eventueel reinigen van filters (diesel).

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een wegwachter onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle apparatuur en gereedschap voor eenvoudige herstellingen met als doel het mobiel maken van klant;
- Alle apparatuur en gereedschap voor takelactiviteiten.

Technieken - Algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een wegwachter onderstaande vaardigheden.

- Lezen en interpreteren van wegenkaarten (GPS);
- Informeren van betrokken officiële instanties;
- Bezitten van het vereiste rijbewijs;
- Correct takelen;
- Kennis van de voertaal (communiceren en eenvoudig rapporteren, ook met GSM of computer);
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische informatie.

Technieken - Beroepsgericht

- Algemene kennis van storingzoeken en herstellingen aan voertuigen;
- Algemene kennis van toegepaste mechanica, elektriciteit, elektronica;
- Kennis van fysica (dynamica), hydraulica en pneumatica om alle voertuigtypen te kunnen herstellen en takelen;
- Kennis van het verkeersreglement en de wetgeving inzake takelen;
- Kennis van het gebruik en onderhoud van alle takelwagens en erop aanwezige mechanismen;
- Gebruik maken van alle hulpmiddelen hem ter beschikking gesteld om een technische storing op te lossen (technische handboeken, technische hulplijnen);
- Op peil houden van parate kennis over de technische evolutie.

Vorbereider plaatwerker - Klasse B1

Doelgroep:

De voorbereider plaatwerker demonteert en monteert onderdelen en behandelt lichte plaatschade zodat het verdere proces van plaatwerken en spuiten vlot kan verlopen. De voorbereider plaatwerker volgt hierbij de constucteurs-, veiligheids- en milieuvoorschriften.

Werkzaamheden:

Een voorbereider voert onderstaande taken uit.

- Demonteert alle onderdelen die staan aangegeven op de werkbom;
- Beschermt de elektronische componenten;
- Sorteert de gedemonteerde onderdelen zodat ze vlot terug kunnen worden gemonteerd;
- Meldt schade aan de verantwoordelijke;
- Brengt corrosiewerende producten aan in de holle ruimtes;
- Monteert alle gedemonteerde onderdelen zodat alle onderdelen passen;
- Beschermt het interieur;
- Reinigt het te behandelen oppervlak;
- Schuurt, indien nodig, de verloopranden aan;
- Ontstoft en ontvet het herstelde oppervlak.

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap nodig om onderdelen en componenten te monteren en demonteren;
- Schuurmiddelen;
- Schuurgereedschap;
- Corrosiewerende producten;
- Reinigings- en ontvettingsproducten.

Technieken – algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een voorbereider onderstaande vaardigheden

- Voorbereiden van componenten of delen ervan (ontvetten, reinigen, enz.);
- Demonteren en monteren van mechanische elementen (beperkt tot het beroep);
- Algemene kennis van de voertaal;
- Kennis van het raadplegen en interpreteren van documentatie.

Technieken – beroepsgericht

- Kennis van schuurtechnieken en de classificatie van schuurmiddelen;
- Kennis van materiaalkeuze in functie van de te demonteren / monteren elementen of te behandelen oppervlakten;
- Een voorbereider zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

Vorbereider-spuiter - Klasse B1

Doelgroep:

Een voorbereider bewerkt in hoofdzaak het materiaal voor dat de plaatwerker heeft bewerkt voor het aflakproces.

Meestal gebeurt dit in een voorbereidingszone.

Werkzaamheden:

Een voorbereider voert onderstaande taken uit.

- Voorbewerken van componenten voor het aflakproces;
- Afplakken van niet te behandelen componenten;
- Ontvetten van te spuiten onderdelen;
- Schuren van te spuiten onderdelen;
- Plamuren van te spuiten onderdelen;
- Aanbrengen van spuitplamuur en primer;
- Afwerken (slijpen, vijlen enz.) van lasnaden en gerepareerde componenten of delen ervan.

Uitrusting:

- Schuurmiddelen;
- Schuurgereedschap;
- Plamuur;
- Afstrijkgereedschap;
- Reinigings- en ontvettingsproducten.

Technieken – algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een voorbereider onderstaande vaardigheden.

- Voorbewerken van componenten of delen ervan (ontvetten, reinigen, schuren, aanbrengen van ondergrondlagen enz.);
- Aanbrengen van plamuurlagen (verschillende technieken);
- Schoonmaken, afwerken en glanzen van niet te spuiten oppervlakken;
- Algemene kennis van de voertaal;
- Kennis van het raadplegen en interpreteren van documentatie.

Technieken - beroepsgericht

- Kennis van schuurtechnieken en de classificatie van schuurmiddelen;
- Kennis van materiaalkeuze in functie van de ondergrond;
- Kennis van het aanbrengen van grondlagen;
- Een voorbereider zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

Spuiter - Klasse C1

Doelgroep:

Een spuitser voert alle spuitwerkzaamheden en de taken van de voorbereider uit (bewerkt in hoofdzaak het materiaal voor dat de plaatwerker heeft bewerkt voor het afvlakproces).

Werkzaamheden:

Een spuitser voert autonoom onderstaande taken uit.

- Ontvetten van behandelde componenten;
- Aanbrengen van grondlagen en een vernislaag;
- Controleren van de werkzaamheden van voorbereider;
- Correct instellen en onderhouden van de gebruikte apparatuur en gereedschap;
- Toepassen van verschillende spuittechnieken.

Uitrusting:

- Kleurmengsystemen;
- Een spuitcabine;
- Allerlei spuitinstallaties (luchtbehandeling, spuitpistool enz.);
- De volledige uitrusting, gebruikt door een voorbereider-spuiter.

Technieken – algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een spuitser onderstaande vaardigheden

- Beoordelen van de staat van basislagen en het te bewerken oppervlak;
- Hanteren van een spuitpistool;
- Kiezen van een werkmethode en te gebruiken materialen;
- Correct mengen en verdunnen van grondstoffen;
- Bijwerken van kleine onvolmaaktheden die zijn vastgesteld of veroorzaakt tijdens het spuiten;

- Milieuvriendelijk omspringen met allerlei producten;
- Algemene kennis van elektrostatica;
- Algemene kennis van lakproducten;
- Algemene kennis van kunststoffen;
- Algemene kennis van polymerisatietechnieken.

Technieken - beroepsgericht

- Algemene kennis van kleurenleer;
- Kennis van spuitcabines en alle andere apparatuur en gereedschap;
- Algemene kennis van afzuigtoestellen en veiligheid en hygiëne in het algemeen;
- Kennis van de milieuwetgeving;
- Basiskennis van het aanbrengen beschermingsproducten (roestwering, geluiddemping, enz.);
- Kennis van een microfichesysteem en andere (geïnformaliseerde) informatiedragers;
- Een spuitser zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

Plaatwerker - Klasse C1

Doelgroep:

Een plaatwerker deukt kleine koetswerkschade uit en repareert grote koetswerkschade.

Hij bewerkt hoofdzakelijk koetswerkpanelen in staal, kunststof en aluminium.

Werkzaamheden:

Een plaatwerker voert onderstaande taken uit.

- Opmaken van een definitieve schadediagnose;
- Kiezen van een reparatiemethode in functie van de voorziene werkzaamheden;
- Repareren van kleine en grote voertuigschade;
- Aanbrengen van nieuwe koetswerkpanelen;
- Lassen en lijmen van koetswerkpanelen met verschillende vulmaterialen;
- Monteren en afstellen van toebehoren (koetswerk en mechanisch);
- Controleren van het resultaat van uitgevoerde werkzaamheden;
- Beheren en organiseren van zijn werkpost.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een plaatwerker onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen

- Alle apparatuur en gereedschap om panelen te bewerken (snijden, plooiën, boren, lijmen, kappen enz.);
- Lastoestellen (voor halfautomaatlassen, puntlassen, autogeen lassen en lassen onder argon);
- Allerlei richt- en meetapparatuur.

Technieken – algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een plaatwerker onderstaande vaardigheden.

- Systematisch onderzoeken van voertuigschade;
- Repareren (uitdeuken, vlakmaken, richten, vormgeven en aanpassen);
- Lassen (halfautomaatlassen, puntlassen, autogeen lassen en lassen onder argon);
- Meten en richten;
- Beveiligen van elektrische componenten;
- Demonteren, monteren en afstellen van mechanische elementen (beperkt tot het beroep);
- Basiskennis van wiskunde en meetkunde;
- Kennis van de voertaal (communiceren en schriftelijk rapporteren);
- Kennis van warmtebehandeling;
- Algemene kennis van mechanica (trekken, buigen, samendrukken, spanning: krachtenleer);
- Basiskennis van hydraulica en pneumatica;
- Algemene kennis van informatica.

Technieken – beroepsgericht

- Algemene kennis van plaatwerk (onder andere krimpen en uitzetten van koetswerkpanelen);
- Grondige product- en materialenkennis;
- Grondige kennis van het gebruik en onderhoud van alle apparatuur en gereedschap;
- Basiskennis van autotechnische keuringsnormen (technische controle);
- Kennis van vormtechnieken van koetswerkpanelen;
- Kennis van aansluittechnieken (lassen, vijzen, lijmen, enz.);

- Een plaatwerker zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

Autoschadehersteller - Klasse C2

Doelgroep:

Een autoschadehersteller (of carrossier) is een polyvalente arbeider die alle activiteiten kan uitvoeren op het gebied van plaatwerk, voorbereiding en lakspuiten.

Werkzaamheden:

Een autoschadehersteller voert autonoom onderstaande taken uit.

- Volledig repareren van koetswerken en koetswerkcomponenten (plaatwerk, voorbereiding, spuiten) zoals beschreven bij de plaatwerker, voorbereider en de spuitspecialist;
- Opnemen van de volle verantwoordelijkheid voor de reparatie van zowel kleine als grote schade, van bij het begin tot en met de afwerking;
- Een autoschadehersteller zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een autoschadehersteller onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen.

- Alle apparatuur en gereedschap om panelen te bewerken (snijden, plooiën, boren, lijmen, kappen enz.);
- Lastoestellen (voor halfautomaatlassen, puntlassen, autogeen lassen en lassen onder argon);
- Allerlei richt- en meetapparatuur;
- Allerlei schuurmiddelen (schuurmachines en -papier, vijlen enz.);
- Allerlei aanbreng- en afstrijkgereedschap voor plamuur (spatels, messen enz.);
- Allerlei producten om koetswerkcomponenten te reinigen, te ontvetten, voor te bewerken en af te lakken;
- Kleurmengsystemen;
- Allerlei spuitinstallaties (luchtdruk, spuitcabine, pistool enz.).

Technieken – algemeen

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een autoschadehersteller onderstaande vaardigheden.

- Zie beschrijvingen van voorbereider, spuitser en plaatwerker.

Technieken – beroepsgericht

- Zie beschrijvingen van voorbereider, spuitser en plaatwerker.

Koetswerkopbouwer - Klasse C2

Doelgroep:

Een koetswerkopbouwer werkt met staalplaten en stalen profielen en met hout, inox, aluminium, kunststof en bekledingsstof. Op basis van een plan, schema, technische tekening of andere richtlijnen die zijn opgesteld naar de wensen van de klant, bouwt hij een voertuig (bedrijfsvoertuig of vrachtwagen) op, om of uit.

Werkzaamheden:

Een koetswerkopbouwer voert autonoom onderstaande taken uit.

- Opbouwen van een voertuig (bedrijfsvoertuig of vrachtwagen) op basis van een plan, schema, technische tekening of andere richtlijnen);
- Ombouwen van een voertuig (personenwagen, bedrijfsvoertuig of vrachtwagen), zonder er de basisstructuur van te wijzigen, op basis van een plan, schema, technische tekening of andere richtlijnen;
- Uitbouwen van een voertuig (personenwagen, bedrijfsvoertuig of vrachtwagen) op basis van een plan, schema, technische tekening of andere richtlijnen;
- Een koetswerkopbouwer zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming.

Uitrusting:

Om zijn takenpakket uit te voeren hanteert een koetswerkopbouwer onderstaande producten, werkstukken en hulpmiddelen

- Alle apparatuur en gereedschap om metaal te bewerken (snijden, plooiën, knippen enz.);
- Alle apparatuur en gereedschap om te lassen;
- Alle apparatuur en gereedschap om hout te bewerken (zagen, schuren enz.).

Technieken - algemeen:

Om zijn takenpakket uit te voeren beheerst een koetswerkopbouwer onderstaande vaardigheden.

- Lezen en interpreteren van een plan, schema, technische tekening of andere richtlijnen;
- Punt- en naadlassen;
- Waterpas maken van opbouw;
- Correct af- en uitsnijden;
- Slijpen;
- Monteren van diverse onderdelen;
- Aanpassen van een interieur naar de wensen van een klant (bv. inbouwen van een tweede zitplaats, nivelleren van een bodem, installeren van een gehandicaptenlift, inbouwen van meubilair enz.);
- Maken van elektrische aansluitingen;
- Opbouwen van een geraamte;
- Afleveringsklaar maken van een voertuig;
- Kennis van de vier hoofdbewerkingen van de rekenkunde, de regel van drie en basisprincipes van driehoeksmeting;
- Basiskennis van elektriciteit en elektronica (onder andere beveiligingsmethoden);
- Algemene kennis van pneumatica en hydraulica.

Technieken - beroepsgericht

- Kennis van het lezen en interpreteren van plannen, schema's, technische tekeningen enz.;
- Algemene kennis van de principes van metaalbewerking;
- Algemeen product- en materialenkennis;
- Algemene kennis van lassen, aftekenen en uitsnijden;
- Noties van voorbereken voor het spuiten (schuren, plamuren enz.);
- Basiskennis van voorraadopslag en -beheer;
- Kennis van correct gebruik en onderhoud van alle apparatuur en gereedschap.

Hulpmonteur banden - Klasse A2

Doelgroep:

Hij assisteert (afhankelijk van de bedrijfsorganisatie) een bandenmonteur en werkt onder zijn controle en leiding. Hij is voornamelijk belast met allerlei visuele controles en werkzaamheden allerhande aan banden en wielen.

Werkzaamheden:

- Visuele controles en werkzaamheden aan banden;
- Onderzoeken (van de staat) van een band;
- Demoneren, monteren en uitbalanceren van een band;
- Repareren van een band die van het wiel is losgemaakt (eenvoudige werkzaamheden);
- Voorbereiden tot uitlijning van een voertuig;
- Een hulpmonteur zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming;
- Interpreteren van bandenslijtage;
- Optillen van een voertuig met een krik en/of hefbrug;
- Systematisch demonteren en monteren van een wiel;
- Systematisch demonteren en monteren van een band;
- Demoneren van een band van een velg en weer monteren;
- Plaatsen van een binnenband;
- Correct gebruiken en onderhouden van alle apparatuur en gereedschap.

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap om banden te demonteren en te monteren;
- Alle apparatuur en gereedschap om wielen uit te balanceren;
- Alle (meet)apparatuur om uit te lijnen (wielgeometrie);
- Alle apparatuur en gereedschap om banden te herprofilen.

Bandenmonteur - Klasse B1

Doelgroep:

Een bandenmonteur is gespecialiseerd in het vervangen van banden, wieluitlijning en geometrie.

Werkzaamheden:

- Onderzoeken (van de staat) van een band;
- Demoneren, monteren en uitbalanceren van een band;
- Repareren van een band die van het wiel is losgemaakt;
- Uitlijnen van een voertuig;
- Herprofilen van een band (bandenmonteur vrachtwagens);

- Een bandenmonteur zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming;
- Interpreteren van bandenslijtage;
- Optillen van een voertuig met een krik en/of hefbrug;
- Informeren van een klant en hem adviseren over het productengamma;
- Systematisch demonteren en monteren van een wiel;
- Systematisch demonteren en monteren van een band;
- Demonteren van een band van een velg en weer monteren;
- Plaatsen van een binnenband;
- Uitlijnen van voertuigwielen (personen- en vrachtwagens) en -assen (vrachtwagens en opleggers);
- Repareren van een nagelgat (lekke band) tot 6 mm voor personenwagenbanden en 10 mm voor andere banden (industriewagen-, vrachtwagen-, wegebouw- en landbouwbanden), na demontage van de band van de velg uit veiligheidsoverwegingen;
- Correct gebruiken en onderhouden van alle apparatuur en gereedschap;
- Aflezen en interpreteren van meetwaarden.

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap om banden te demonteren en te monteren;
- Alle apparatuur en gereedschap om wielen uit te balanceren;
- Alle (meet)apparatuur om uit te lijnen (wielgeometrie);
- Alle apparatuur en gereedschap om banden te herprofilen.

Technieken - algemeen:

- Kennis van het lezen en interpreteren van technische documentatie;
- Kennis van krachtenstelsels, lichtleer, rolweerstand, (lucht)druk, snelheid, zwaartekracht enz.;
- Algemene kennis van pneumatica en hydraulica (cf. ophanging en stuurbekrachtiging);
- Kennis van de voertaal (communiceren en schriftelijk rapporteren);
- Algemene kennis van geometrie en het numerieke talstelsel.

Technieken - beroepsgericht

- Kennis van schemalezen en interpreteren van technische notities (cd-rom);
- Grondige productkennis van banden en velgen (merken, normen, profielen enz.) en bolling (ET);
- Grondige kennis van ophangingen en stuursystemen;
- Algemene kennis van remsystemen om afwijkingen vast te stellen.

Bandenmonteur hersteller - Klasse B2

Doelgroep:

Een bandenmonteur/hersteller is gespecialiseerd in het vervangen van banden, wieluitlijning en geometrie.

Werkzaamheden:

- Onderzoeken (van de staat) van een band;
- Demoneren, monteren en uitbalanceren van een band;
- Repareren van een band die van het wiel is losgemaakt;
- Uitlijnen van een voertuig;
- Herprofileren (bandenmonteur vrachtwagens) en vulkaniseren van banden;
- Een bandenmonteur/hersteller zal de geldende voorschriften inzake veiligheid, hygiëne en milieu nauwgezet naleven en zich permanent bekommeren om zijn beroepsvorming;
- Interpreteren van bandenslijtage;
- Optillen van een voertuig met een krik en/of hefbrug;
- Informeren van een klant en hem adviseren over het productengamma;
- Systematisch demonteren en monteren van een wiel;
- Systematisch demonteren en monteren van een band;
- Demoneren van een band van een velg en weer monteren;
- Plaatsen van een binnenband;
- Uitlijnen van voertuigwielen (personen- en vrachtwagens) en -assen (vrachtwagens en opleggers);
- Repareren van een nagelgat (lekke band) tot 6 mm voor personenwagenbanden en vanaf 10 mm voor andere banden (industriewagen-, vrachtwagen-, wegebouw- en landbouwbanden), na demontage van de band van de velg uit veiligheidsoverwegingen;
- Onderhoud en vervanging van remmen, schokdempers, uitlaten, batterijen en olieversing;
- Correct gebruiken en onderhouden van alle apparatuur en gereedschap;
- Aflezen en interpreteren van meetwaarden.

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap om banden te demonteren en te monteren;
- Alle apparatuur en gereedschap om wielen uit te balanceren;
- Alle (meet)apparatuur om uit te lijnen (wielgeometrie);
- Alle apparatuur en gereedschap om banden te herprofilen;
- Alle apparatuur voor het onderhoud en vervangen van schokdempers, batterijen, remmen, uitlaten.

Technieken - algemeen:

- Kennis van het lezen en interpreteren van technische documentatie;
- Kennis van krachtenstelsels, lichtleer, rolweerstand, (lucht)druk, snelheid, zwaartekracht enz.;
- Algemene kennis van pneumatica en hydraulica (cf. ophanging en stuurbekrachtiging);
- Kennis van de voertaal (communiceren en schriftelijk rapporteren);
- Algemene kennis van geometrie en het numerieke talstelsel.

Technieken - beroepsgericht

- Kennis van schemalezen en interpreteren van technische notities (cd-rom);
- Grondige productkennis van banden en velgen (merken, normen, profielen enz.) en bolling (ET);
- Grondige kennis van ophangingen en stuursystemen;
- Algemene kennis van remsystemen om afwijkingen vast te stellen.

Fastfitter junior - Klasse B1

Interne organisatie

Een fastfitter junior is in hoofdzaak bezig met zeer eenvoudige atelierwerken die bestaan uit onderhoud (smering, filters enz.) of met de vervanging van banden of gebruikte componenten (remmen, accu, uitlaat enz.) en het betreft vooral basisactiviteiten die repetitief uitgevoerd worden.

De fastfitter volgt steeds de precieze richtlijnen van zijn overste, de manager of adjunct-manager, en hij is onder permanente begeleiding van zijn overste op de werkplaats.

Werkzaamheden

1. Bandenprestaties

- Onderzoeken (van de staat) van een band;
- Demoneren, monteren en uitbalanceren en verwisselen van een band;
- Interpreteren van bandenslijtage;
- Optillen van een voertuig met een krik en/of hefbrug;
- Correct gebruiken en onderhouden van alle apparatuur en gereedschap.

2. Onderhoudsprestaties

- Smering;
- Verwisselen van banden;
- Vervangen van gebruikte componenten;
- Koeling (vervangen van koelvloeistof);
- De onderhoudsbeurten worden uitgevoerd volgens het onderhoudsboekje.

3. Monteren/demonteren van accessoires en componenten

- Monteren en demonteren van uitlaten en courante vervangingscomponenten;
- Afstellen en vervangen van eenvoudige elektrische stroomkringen (verlichting en noodverlichting);
- Montage van toebehoren (autoradio in een ISO-voorbedraad voertuig, lastragers enz);
- Plaatsing van ruitenwissers;
- Plaatsing van nummerplaten.

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap om banden te demonteren en te monteren;
- Alle apparatuur en gereedschap om wielen uit te balanceren;
- Alle apparatuur en gereedschap om banden te herprofilen.

Technieken - algemeen

- Kennis van het lezen en interpreteren van technische documentatie;
- Basiskennis van krachtenstelsels, lichtleer, rolweerstand, (lucht)druk, snelheid, zwaartekracht enz.;
- Algemene kennis van pneumatica en hydraulica (cf. ophanging en stuurbekrachtiging).

Fastfitter-monteur - Klasse B2

Doelgroep:

Een fastfitter-monteur is in hoofdzaak bezig met atelierwerken die bestaan uit onderhoud (smering, filters enz.) of met de vervanging van banden of gebruikte componenten (remmen, accu, uitlaat, lampen enz.). Hij bereidt de wagens voor op een technische controle. Al zijn activiteiten moeten binnen korte tijd (snel) uitgevoerd worden en het betreft vooral basisactiviteiten die repetitief uitgevoerd worden.

De fastfitter-monteur volgt de richtlijnen van zijn overste, de manager of adjunct-manager, die op regelmatige tijdstippen zijn werkzaamheden controleert.

Werkzaamheden:

1. Bandenprestaties

- Onderzoeken (van de staat) van een band;
- Demoneren, monteren en uitbalanceren en verwisselen van een band;
- Repareren van een band die van het wiel is losgemaakt, repareren van een nagelgat van 3 mm tot 6 mm;
- Controleren en uitlijnen van een voertuig;
- Vullen met stikstof;
- Interpreteren van bandenslijtage;
- Optillen van een voertuig met een krik en/of hefbrug;
- Correct gebruiken en onderhouden van alle apparatuur en gereedschap;
- Aflezen en interpreteren van meetwaarden.

2. Onderhoudsprestaties

- Smering;
- Vervanging van gebruikte componenten;
- Klimaatbeheersing (onderhoud en revisie);
- Koeling (vervanging van koelmoeistof);
- Courante onderhoudswerkzaamheden.

3. Monteren/demonteren van accessoires en componenten

- Monteren en demonteren van uitlaten en courante vervangingscomponenten;
- Afstellen en vervangen van eenvoudige elektrische stroomkringen (verlichting en noodverlichting);
- Montage van toebehoren;
- Plaatsing van ruitenwissers, nummerplaten, dakdragers, fietsdragers enz.;
- Plaatsing van trekhaak.

4. Prestaties mechanica

- Controleren, monteren en afstellen van alle componenten van remsystemen;
- Controleren, monteren en afstellen van componenten van de ophanging en stuurhuizen;
- Montage van schokdempers;
- Beperkt lassen en vormgeven;
- Controleren, repareren en afstellen van verbrandingsmotoren.

5. Elektronische diagnose

- Uitlezen van diagnoseresultaten met elektronische apparatuur;
- Nulzettingen en initialisering van elektronische systemen met behulp van elektronische apparatuur.

Uitrusting:

- Alle apparatuur en gereedschap om banden te demonteren en te monteren;
- Alle apparatuur en gereedschap om wielen uit te balanceren;
- Alle (meet)apparatuur om uit te lijnen (wielgeometrie);
- Alle ateliermateriaal nodig voor de beschreven prestaties;
- Elektronische uitlees- en diagnoseapparatuur.

Technieken - algemeen

- Kennis van het lezen en interpreteren van technische documentatie;
- Kennis van krachtenstelsels, lichtleer, rolweerstand, (lucht)druk, snelheid, zwaartekracht enz.;
- Algemene kennis van pneumatica en hydraulica (cf. ophanging en stuurbekrachtiging);
- Operationele kennis van het gebruik van elektronische diagnoseapparatuur.

Fastfitter elektronica - Klasse C1

Doelgroep:

Een fastfitter-elektronische diagnose is in hoofdzaak bezig met atelierwerken die bestaan uit onderhoud (smering, filters enz.) of met de vervanging van banden of gebruikte componenten (remmen, accu, uitlaat, lampen enz.). Hij bereidt de wagens voor op een technische controle.

Al zijn activiteiten moeten binnen korte tijd (snel) uitgevoerd worden en het betreft vooral basisactiviteiten die repetitief uitgevoerd worden.

De fastfitter-elektronische diagnose verwerft een grote mate van autonomie ten opzicht van zijn overste, de manager of adjunct-manager, die nog sporadisch zijn werkzaamheden controleert.

Werkzaamheden

1. Bandenprestaties

- Onderzoeken (van de staat) van een band;
- Demonteren, monteren en uitbalanceren en verwisselen van een band;
- Repareren van een band die van het wiel is losgemaakt, repareren van een nagelgat van 3 mm tot 6 mm;
- Controleren en uitlijnen van een voertuig;
- Vullen met stikstof;
- Interpreteren van bandenslijtage;
- Optillen van een voertuig met een krik en/of hefbrug;
- Correct gebruiken en onderhouden van alle apparatuur en gereedschap;
- Aflezen en interpreteren van meetwaarden.

2. Onderhoudsprestaties

- Smering;
- Vervanging van gebruikte componenten;
- Klimaatbeheersing (onderhoud en revisie);
- Koeling (vervangen van koelvloeistof);
- Volledige onderhoudswerkzaamheden (incl. distributieriem) volgens onderhoudsvorschriften.

3. Monteren/demonteren van accessoires en componenten

- Monteren en demonteren van uitlaten en courante vervangingscomponenten;
- Afstellen en vervangen van eenvoudige elektrische stroomkringen (verlichting en noodverlichting);
- Montage van toebehoren;
- Plaatsing van ruitenwissers, nummerplaten, dakdragers, fietsdragers enz.;
- Plaatsing van trekhaak.

Prestaties Mechanica

- Controleren, monteren en afstellen van alle componenten van remsystemen;
- Controleren, monteren en afstellen van componenten van de ophanging en stuurhuizen;
- Montage van schokdempers;
- Beperkt lassen en vormgeven;
- Controleren, repareren en afstellen van verbrandingsmotoren;
- Volledige tussenkomst binnen bepaalde elektrische en elektronische stroomkringen.

Elektronische diagnose

- Uitlezen van diagnoseresultaten met elektronische apparatuur;
- Nulzettingen en initialisering van elektronische systemen met behulp van elektronische apparatuur;
- Opsporen van storingen met specifieke testapparatuur en gereedschap voor alle merken;
- Interpreteren van storingen en/of door de constructeur voorgeschreven handelingen met specifieke testapparatuur en gereedschap;
- Monteren en initialiseren van nieuw te monteren onderdelen na demontage.

Uitrusting

- Alle apparatuur en gereedschap om banden te demonteren en te monteren;
- Alle apparatuur en gereedschap om wielen uit te balanceren;
- Alle meetapparatuur om uit te lijnen (wielgeometrie);
- Alle ateliermateriaal nodig voor de beschreven prestaties;
- Diagnoseapparatuur om storingen op te sporen, het voertuig te resetten en nieuwe onderdelen te initialiseren.

Technieken - algemeen

- Gevorderde kennis van het gebruik van diagnoseapparatuur;
- Kennis van het lezen en interpreteren van technische documentatie;
- Kennis van krachtenstelsels, lichtleer, rolweerstand, (lucht)druk, snelheid, zwaartekracht enz.;
- Algemene kennis van pneumatica en hydraulica (cf. ophanging en stuurbevestiging);
- Kennis van de voertaal (communiceren en schriftelijk rapporteren);
- Algemene kennis van geometrie en het numerieke talstelsel.

Technieken - beroepsgericht

- Kennis van schemalezen en interpreteren van technische notities (cd-rom);
- Grondige productkennis van banden en velgen (merken, normen, profielen enz.) en bolting (ET);
- Grondige kennis van ophangingen en stuursystemen;
- Algemene kennis van remsystemen (ABS enz.) om afwijkingen vast te stellen.

BIJLAGE 4 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 APRIL 2014, GESLOTEN IN HET PARITAIR COMITÉ VOOR HET GARAGEBEDRIJF, BETREFFENDE DE BEROEPENCLASSIFICATIE

Toepassing van artikel 18

A) Voorbeeld van arbeiders in dienst voor 1 september 2010

1) Baremaloon 38,00 U/week

Voor 1/09/2010			1/09/2010			Voorbeeld index/loonaanpassing na 1/09/2010 [Ⓐ]		
			(Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2010)			1,00 pct./p.c. (spanning 100 = 11,42 EUR)		
Categorie	S.	Loon	Categorie	S.	Loon	Categorie	S.	Loon
E. Hors Cat.	137	15,65	D1	(134)	15,65	D1	(134)	15,65 + 1,00 pct./p.c. = 15,81 EUR
			D2	140	15,99	D2	140	15,99 + 1,00 pct./p.c. = 16,15 EUR

2) Werkelijk loon 38,00 U/Week

Voor 1/09/2010			1/09/2010			Voorbeeld loonsverhoging 0,20 EUR spanning 100 (11,42 EUR) na 1/09/2010 [Ⓐ]		
Baremaloon 38,00 U/week			(Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2010)					
Categorie	S.	Loon	Categorie	S.	Loon	Categorie	S.	Loon
E. Hors Cat.	137	15,65	D1	(134)	15,65	D1	(134)	(11,42 EUR+0,20 EUR) × 1,37 = 15,92 EUR
			D2	140	15,99	D2	140	(11,42 EUR+0,20 EUR) × 1,37 = 16,27 EUR

3) Baremaloon 38,00 U/week

Voor 1/09/2010			1/09/2010			Voorbeeld forfaitaire verhoging 0,20 EUR na 1/09/2010 [Ⓐ]		
Baremaloon 38,00 U/week			(Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2010)					
Categorie	S.	Loon	Categorie	S.	Loon	Categorie	S.	Loon
E. Hors Cat.	137	15,65	D1	(134)	15,65	D1	(134)	15,65 + 0,20 EUR = 15,85 EUR
			D2	140	15,99	D2	140	15,99 + 0,20 EUR = 16,19 EUR

B) Voorbeeld van arbeiders in dienst vanaf 1 september 2010

1) Baremaloon 38,00 U/week

Vanaf 1/09/2010 (Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2010)			Voorbeeld index/loonaanpassing na 1/09/2010 ⁽¹⁾ 1,00 pct. ⁽¹⁾ (spanning 100 = 11,42 EUR)		
Categorie	S.	Loon	Categorie	S.	Loon
D1	134	15,30	D1	134	15,30 + 1,00 pct./p.c. = 15,45 EUR
D2	140	15,99	D2	140	15,99 + 1,00 pct./p.c. = 16,15 EUR

2) Werkelijk loon 38,00 U/Week

Vanaf 1/09/2010 (Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2010)			Voorbeeld loonsverhoging 0,20 EUR spanning 100 (11,42 EUR) na 1/09/2010 ⁽¹⁾		
Categorie	S.	Loon	Categorie	S.	Loon
D1	134	15,30	D1	134	(11,42 EUR+0,20 EUR) × 1,34 = 15,57 EUR
D2	140	15,99	D2	140	(11,42 EUR+0,20 EUR) × 1,40 = 16,27 EUR

3) Barmaloon 38,00 U/week

Vanaf 1/09/2010 (Toepassing collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2010)			Voorbeeld forfaitaire verhoging 0,20 EUR na 1/09/2010 ⁽¹⁾		
Categorie	S.	Loon	Categorie	S.	Loon
D1	134	15,30	D1	134	15,30 + 0,20 EUR = 15,50 EUR
D2	140	15,99	D2	140	15,99 + 0,20 EUR = 16,19 EUR

- (1) De bedragen worden hier als voorbeeld vermeld en stellen in geen geval de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonvorming, gesloten op 10 juni 2010 in het PC 112 voor het garagebedrijf, in vraag.

CAO: 10.06.10

KB: 13.03.11

BS: 06.04.11

Registratienummer: 99.937/CO/112

Registratiedatum: 22.06.10

Publicatie van registratie in BS: 06.07.10

1. Inhoud:

Loonvorming

- Vaststelling van de minimumlonen door het Paritair Comité
- Verhogingen of aanpassingen van de minimumlonen houden rekening met de loonspanning (100 - 140)
- Koppeling van de lonen aan het indexcijfer: aanpassing van de lonen aan de reële index op 1 februari
- Afrondingsregels in euro
 - o Verhoging gebeurt op basis van 4^{de} decimaal
 - o Afronding naar dichtst gelegen eurocent:
 - €....,0001 tot en met €....,0049 naar lagere eurocent
 - vanaf €....,0050 naar hogere eurocent

2. Vervanging van cao's:

Cao 18.06.09 – KB 17.03.10 – BS 18.06.10

3. Duurtijd:

Vanaf 1 september 2010 voor onbepaalde duur

112. Loonvorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 2010

LOONVORMING

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters 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. – Lonen

Art. 2.

De minimumuurlonen van de arbeiders tewerkgesteld in de bij artikel 1 bepaalde ondernemingen, worden vastgesteld door het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Art. 3.

Alle verhogingen of aanpassingen van de minimumuurlonen worden op het minimumuurloon van functieklasse A2 (spanning 100) toegepast en schommelen voor de andere categorieën volgens de hierna bepaalde loonspanning:

A.1.	
A.1.1. A.1. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming	100
A.1.2. A.1. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming	105
A.2.	100
A.2.1. A2 met 10 jaar anciënniteit in de onderneming	105
A.2.2. A2 met 20 jaar anciënniteit in de onderneming	110
B.1.	110
B.2.	116
C.1.	122
C.2.	128
D.1.	134
D.2.	140

Er wordt van de voorgaande regel afgeweken voor functieklasse A.1. Voor deze laatste, gebeurt de aanpassing aan het indexcijfer van de consumptieprijzen zoals voor de van kracht zijnde lonen.

HOOFDSTUK III. – Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 4.

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen zijn gekoppeld aan de sociale index, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie en bekend gemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Alle indexberekeningen worden uitgevoerd rekening houdend met de derde decimaal en afgerond tot op het honderdste, het halve honderdste wordt tot het hogere honderdste afgerond.

Art. 5.

Sinds 2005 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde uurlonen telkens op 1 februari aangepast aan de sociale index. De aanpassing wordt berekend door de sociale index van de maand januari van het kalenderjaar te vergelijken met de sociale index van de maand januari van het voorgaande kalenderjaar.

HOOFDSTUK IV. – Afrondingsregels

Art. 6.

Conform de wettelijke bepalingen, worden alle verhogingen of aanpassingen van de lonen berekend, rekening houdend met de vierde decimaal.

De uitkomst van deze verhogingen of aanpassingen van de lonen wordt afgerond tot op de dichtst bijgelegen eurocent.

Voorbeeld

- € ...,0001 tot en met € ...,0049 wordt afgerond naar de lagere eurocent;
- € ...,0050 tot en met € ..,0099 wordt afgerond naar de hogere eurocent.

Art. 7.

Wanneer een verhoging samenvalt met een aanpassing, wordt de verhoging eerst toegepast.

HOOFDSTUK V. – Slotbepalingen

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze betreffende de loonvorming, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf van 18 juni 2009, geregistreerd onder het nummer 94.293/CO/112 (Belgisch Staatsblad van 18 juni 2010).

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2010 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, betekend bij 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 januari 2012.

CAO: 02.12.21

KB: 26.06.22

BS: 23.11.22

Registratienummer: 169.945/CO/112

Registratiedatum: 07.02.22

Publicatie van registratie in BS op: 28.02.22

1. Inhoud:

Uurlonen

- Verhoging van de minimum en effectieve lonen op 01.01.22 met 0,4 %
- Vaststelling van de minimum uurlonen
- Koppeling van de lonen aan het indexcijfer: aanpassing van de lonen aan de reële index op 1 februari

2. Vervanging van cao:

Cao 26.06.19 – KB 20.10.19 – BS 12.12.19 –
Registratienummer 153.121/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur

120. Uurlonen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

UURLONEN

In uitvoering van artikel 4 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Lonen

Art. 2. – Minimumuurlonen

De minimumuurlonen die op 1 februari 2021 werden geïndexeerd op basis van het referte-indexcijfer 107,86 (januari 2021), worden op 1 januari 2022 met 0,4 % verhoogd.

De minimumuurlonen van toepassing vanaf 1 januari 2022 zijn:

	CATEGORIEËN	Spanning	38u / week	38 ½u / week	39u / week	40u / week
			01.01.2022			
A.1.		-	€ 13,26	€ 13,17	€ 13,02	€ 12,74
A.1.1.	A.1. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming	100	€ 13,87	€ 13,74	€ 13,52	€ 13,26
A.1.2.	A.1. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming	105	€ 14,56	€ 14,43	€ 14,20	€ 13,92
A.2.		100	€ 13,87	€ 13,74	€ 13,52	€ 13,26
A.2.1.	A.2. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming	105	€ 14,56	€ 14,43	€ 14,20	€ 13,92
A.2.2.	A.2. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming	110	€ 15,26	€ 15,11	€ 14,87	€ 14,59
B.1.		110	€ 15,26	€ 15,11	€ 14,87	€ 14,59
B.2.		116	€ 16,09	€ 15,94	€ 15,68	€ 15,38
C.1.		122	€ 16,92	€ 16,76	€ 16,49	€ 16,18
C.2.		128	€ 17,75	€ 17,59	€ 17,31	€ 16,97
D.1.		134	€ 18,59	€ 18,41	€ 18,12	€ 17,77
D.2.		140	€ 19,42	€ 19,24	€ 18,93	€ 18,56

Art. 3. – Werkelijk betaalde lonen

De werkelijk betaalde uurlonen die op 1 februari 2021 werden geïndexeerd op basis van het referte-indexcijfer 107,86 (januari 2021), worden op 1 januari 2022 met 0,4 % verhoogd.

In afwijking van het eerste lid, kan de beschikbare loonmarge van 0,4 % op een alternatieve manier worden ingevuld via een ondernemingsenveloppe, zoals bepaald in artikel 5 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK III. – Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 4.

De minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen van kracht op 1 januari 2022 schommelen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juni 2010 betreffende de loonvorming en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2019 inzake uurlonen, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 30 juli 2019 onder het nummer 153.121/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 oktober 2019 (BS 12 december 2019).

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden wordt betekend bij 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 2023.

CAO: 27.01.22

KB:15.12.22

BS:22.03.23

Registratienummer: 172.512/CO/112

Registratiedatum: 09.05.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.05.22

1. Inhoud:

Eindejaarspremie

Bedrag:

$$\frac{\text{uurloon op 1 december} \times \text{wekelijkse arbeidsduur} \times 52}{12}$$

Referteperiode: 1 december - 30 november

Betaalperiode: ten laatste op 20 december

Pro rata:

- minder dan 1 jaar dienst op 30 november
- ontslag door de werkgever (behalve bij ontslag om dringende reden)
- ontslag door de arbeider mits 2 jaar anciënniteit in de onderneming
- ontslag door de arbeider bij tijdelijke werkloosheid
- einde contract van bepaalde duur, contract voor duidelijk omschreven werk of vervangingsovereenkomst
- beëindiging van een contract wegens overmacht
- pensioen en SWT
- overlijden
- ontslag door de deeltijdse arbeider met behoud van rechten om job met meer uren te krijgen
- beëindiging van een contract in onderlinge toestemming

Gelijkstellingen:

Voor de betaling van de eindejaarspremie worden de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens:

- zwangerschapsverlof
- bevallingsrust
- geboorteverlof
- profylactisch verlof
- adoptieverlof
- pleegouderverlof
- palliatief verlof
- verlof medische bijstand (maximum 3 maanden per referteperiode per arbeider)

gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Voor de betaling van de eindejaarspremie zijn alle gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met effectieve prestaties, behoudens:

- militaire dienst: a rato van de effectief gepresteerde dagen
- ongeval of gewone ziekte: max. 100 kalenderdagen
- tijdelijke werkloosheid: max. 150 dagen per refertejaar
- arbeidsongeval of beroepsziekte: max. eerste 12 maanden van de ononderbroken ongeschiktheid

Jobstudenten hebben geen recht op de eindejaarspremie

2. Vervanging van cao:

Cao 12.09.19 – KB 09.02.20 – BS 27.02.20 – Registratienummer
154.792/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur

130-a. Eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

EINDEJAARSPREMIE

In uitvoering van artikel 9 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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.

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

HOOFDSTUK II.- Toepassingsmodaliteiten

Art. 2.

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden, wordt een eindejaarspremie door de werkgevers toegekend aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders.

Art. 3.

§ 1. Deze eindejaarspremie, berekend op basis van het op 1 december van het jaar van betaling van kracht zijn—de uurloon, wordt berekend volgens volgende formule:

bovengenoemd uurloon x wekelijkse arbeidsduur op basis van het betaalregime x 52 : 12.

§ 2. Indien een arbeider tijdens de referteperiode overstapt naar een ander arbeidstijdstelsel, moet de berekening van de eindejaarspremie gebeuren op basis van de het gemiddelde van de jaarlijkse arbeidsduur.

Art. 4.

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie vangt aan op 1 december van het voorgaande jaar en eindigt op 30 november van het lopende jaar.

Art. 5.

In de gevallen, zoals bepaald in § 1 tot en met § 8, hebben de arbeiders recht op een pro rata van de eindejaarspremie. Deze pro rata is gelijk aan een twaalf—de per maand tewerkstelling in de referteperiode, waarbij elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

§ 1. De gepensioneerde en bruggepensioneerde arbeiders en de arbeiders die ontslagen worden in de loop van de referteperiode, om gelijk welke andere reden dan de dringende reden, en zelfs wanneer zij gedurende hun opzeg een tegen opzeg geven. Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Ook de periode gedekt door een verbodingsvergoeding, geeft recht op deze pro rata eindejaarspremie.

§ 2. De rechthebbenden van de in de loop van de referteperiode overleden arbeiders.

- § 3. De arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten terwijl zij zich in een periode van tijdelijke werkloosheid bevinden in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.
- § 4. Deeltijdse arbeiders met behoud van rechten die zelf hun arbeidsovereenkomst beëindigen om een job met meer uren te krijgen.
- § 5. De arbeiders waarvan het contract beëindigd wordt wegens redenen van overmacht. Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.
- § 6. De arbeiders met een contract van bepaalde duur of met een contract voor een duidelijke omschreven werk, of met een vervangingsovereenkomst. Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Voor deze gevallen geldt de normale referteperiode niet. Wanneer het een contract van meer dan een jaar betreft, wordt per jaar een eindejaarspremie betaald, op basis van de dat jaar geleverde prestaties en waarbij de laatste afrekening ten laatste gebeurt op het ogenblik van het verlaten van de onderneming.
- § 7. De arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in onderlinge toestemming.
- § 8. De arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten in de loop van de referteperiode, en een anciënniteit van 2 jaar of meer hebben in de onderneming.
- § 9. In bovengenoemde gevallen wordt de eindejaarspremie berekend op basis van het uurloon dat normaal betaald wordt op het ogenblik van het vertrek.

Art. 6.

De arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten in de loop van de referteperiode, verliezen het recht op de eindejaarspremie, indien de opzeggingstermijn verstrijkt vóór 30 november, met uitzondering van de gevallen voorzien bij artikel 5.

Art. 7.

Voor de betaling van de eindejaarspremie worden de schorsingen van de arbeidsovereenkomst wegens zwangerschapsverlof, bevallingsrust en geboorteverlof, gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Voor de betaling van de eindejaarspremie worden, vanaf 1 januari 2020, de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof voor medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Art. 8.

Voor de betaling van de eindejaarspremie zijn alle gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld, behoudens:

- § 1. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst om reden van militaire dienst, wordt de eindejaarspremie betaald naar rata van de effectief gepresteerde werktijd in de referteperiode.
- § 2. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ongeval of gewone ziekte, wordt de gelijkstelling begrensd tot maximum 100 kalenderdagen per referteperiode.
- § 3. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke werkloosheid in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten wordt de gelijkstelling begrensd tot maximum 150 dagen per referteperiode.
- § 4. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeval of beroepsziekte, wordt de gelijkstelling begrensd tot de eerste twaalf maanden van de ononderbroken ongeschiktheid.

Voor elke dag van schorsing van de arbeidsovereenkomst die niet is gelijkgesteld, wordt het bedrag van de eindejaarspremie met 1/260^e verminderd.

Art. 9.

De eindejaarspremie wordt ten laatste op 20 december uitbetaald.

HOOFDSTUK III. – Slotbepalingen

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 januari 2022, 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).

HOOFDSTUK IV. – Duur van de overeenkomst

Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de in dat paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2024.

CAO: 11.10.23

KB:

BS:

Registratienummer: 184.278/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

Eindejaarspremie

Toepassingsgebied:

Uitsluiting van de jobstudenten

Bedrag:

Uurloon op 1 december x wekelijkse arbeidsduur x 52
12

Referteperiode: 1 december – 30 november

Betaalperiode: ten laatste op 20 december

Pro rata:

- Minder dan 1 jaar in dienst op 30 november
- Ontslag door de werkgever (behalve bij ontslag om dringende reden)
- Ontslag door de arbeider mits 2 jaar anciënniteit in de onderneming
- Ontslag door de arbeider bij tijdelijke werkloosheid
- Einde contract van bepaalde duur, contract voor duidelijk omschreven werk of vervangingsovereenkomst
- Beëindiging van contract wegens overmacht
- Pensioen en SWT
- Overlijden
- Ontslag door de deeltijdse arbeider met behoud van rechten om job met meer uren te krijgen
- Beëindiging van een contract in onderlinge toestemming

Gelijkstellingen:

Voor de betaling van de eindejaarspremie worden de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens:

- Zwangerschapsverlof
- Bevallingsrust
- Geboorteverlof
- Profylactisch verlof
- Adoptieverlof
- Pleegouderverlof
- Palliatief verlof
- Verlof medische bijstand (maximum 3 maanden per referentieperiode per arbeider)

gelijkgesteld met effectieve prestaties.

2. Vervanging van cao:

Cao 27.01.22 – KB 29.05.22 – BS 20.05.22 –
Registratienummer 172.512/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 voor onbepaalde duur

130-b. Eindejaarspremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

EINDEJAARSPREMIE

In uitvoering van artikel 6 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 11 oktober 2023.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 2.

Onverminderd de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden, wordt een eindejaarspremie door de werkgevers toegekend aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders.

Jobstudenten zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied.

Art. 3.

§ 1. Deze eindejaarspremie, berekend op basis van het op 1 december van het jaar van betaling van kracht zijnde uurloon, wordt berekend volgens volgende formule:

bovengenoemd uurloon x wekelijkse arbeidsduur op basis van het betaalregime x 52: 12.

§ 2. Indien een arbeider tijdens de referteperiode overstapt naar een ander arbeidstijdstelsel, moet de berekening van de eindejaarspremie gebeuren op basis van de het gemiddelde van de jaarlijkse arbeidsduur.

Art. 4.

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie vangt aan op 1 december van het voorgaande jaar en eindigt op 30 november van het lopende jaar.

Art. 5.

In de gevallen, zoals bepaald in § 1 tot en met § 8, hebben de arbeiders recht op een pro rata van de eindejaarspremie. Deze pro rata is gelijk aan een twaalfde per maand tewerkstelling in de referteperiode, waarbij elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

§ 1. De gepensioneerde en bruggepensioneerde arbeiders en de arbeiders die ontslagen worden in de loop van de referteperiode, om gelijk welke andere reden dan de dringende reden, en zelfs wanneer zij gedurende hun opzeg een tegenopzeg geven. Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Ook de periode gedekt door een verbrengingsvergoeding, geeft recht op deze pro rata eindejaarspremie.

§ 2. De rechthebbenden van de in de loop van de referteperiode overleden arbeiders.

- § 3. De arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten terwijl zij zich in een periode van tijdelijke werkloosheid bevinden in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.
- § 4. Deeltijdse arbeiders met behoud van rechten die zelf hun arbeidsovereenkomst beëindigen om een job met meer uren te krijgen.
- § 5. De arbeiders waarvan het contract beëindigd wordt wegens redenen van overmacht. Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.
- § 6. De arbeiders met een contract van bepaalde duur of met een contract voor een duidelijke omschreven werk, of met een vervangingsovereenkomst. Zij genieten deze eindejaarspremie op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten. Voor deze gevallen geldt de normale referteperiode niet. Wanneer het een contract van meer dan een jaar betreft, wordt per jaar een eindejaarspremie betaald, op basis van de dat jaar geleverde prestaties en waarbij de laatste afrekening ten laatste gebeurt op het ogenblik van het verlaten van de onderneming.
- § 7. De arbeiders waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in onderlinge toestemming.
- § 8. De arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten in de loop van de referteperiode, en een anciënniteit van 2 jaar of meer hebben in de onderneming.
- § 9. In bovengenoemde gevallen wordt de eindejaarspremie berekend op basis van het uurloon dat normaal betaald wordt op het ogenblik van het vertrek.

Art. 6.

De arbeiders die vrijwillig de onderneming verlaten in de loop van de referteperiode, verliezen het recht op de eindejaarspremie, indien de opzeggingstermijn verstrijkt vóór 30 november, met uitzondering van de gevallen voorzien bij artikel 5.

Art. 7.

Voor de betaling van de eindejaarspremie worden de schorsingen van de arbeidsovereenkomst wegens zwangerschapsverlof, bevallingsrust en geboorteverlof, gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Voor de betaling van de eindejaarspremie worden, vanaf 1 januari 2020, de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, verlof voor medische bijstand (maximum 3 maanden, per referteperiode, per arbeider) en palliatief verlof eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Art. 8.

Voor de betaling van de eindejaarspremie zijn alle gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld, behoudens:

- § 1. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst om reden van militaire dienst, wordt de eindejaarspremie betaald naar rata van de effectief gepresteerde werktijd in de referteperiode.
- § 2. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ongeval of gewone ziekte, wordt de gelijkstelling begrensd tot maximum 100 kalenderdagen per referteperiode.
- § 3. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke werkloosheid in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten wordt de gelijkstelling begrensd tot maximum 150 dagen per referteperiode.
- § 4. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeval of beroepsziekte, wordt de gelijkstelling begrensd tot de eerste twaalf maanden van de ononderbroken ongeschiktheid.

Voor elke dag van schorsing van de arbeidsovereenkomst die niet is gelijkgesteld, wordt het bedrag van de eindejaarspremie met 1/260^e verminderd.

Art. 9.

De eindejaarspremie wordt ten laatste op 20 december uitbetaald.

HOOFDSTUK III. – Slotbepalingen

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 januari 2024, deze van 27 januari 2022 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 172.512/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 mei 2022 (BS 20 mei 2022).

HOOFDSTUK IV. – Duur van de overeenkomst

Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de in dat paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2024.

CAO: 11.10.23

KB:

BS:

Registratienummer: 184.276/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

Koopkrachtpremie

Uiterlijk op 31 december 2023 (later gewijzigd naar 31 maart 2024) kenden de ondernemingen een eenmalige koopkrachtpremie toe. De koopkrachtpremie wordt op dezelfde wijze toegekend aan de uitzendkrachten dan de vaste arbeiders.

Bedragen

Bedragen van hoge winst:

- € 200 indien bedrijfswinst (code 9901) in 2022 10 % hoger is dan de gemiddelde bedrijfswinst (code 9901) over de periode 2017-2021
- € 250 indien bedrijfswinst (code 9901) in 2022 25 % hoger is dan de gemiddelde bedrijfswinst (code 9901) over de periode 2017-2021

Bedragen van uitzonderlijk hoge winst

- € 400 indien bedrijfswinst (code 9901) in 2022 50 % hoger is dan de gemiddelde bedrijfswinst (code 9901) over de periode 2017-2021

Plafond

- De totale kost van de koopkrachtpremies van alle werknemers kan niet hoger zijn dan 15 % van de winst na belastingen (code 9904) van de onderneming in 2022
- Bij overschrijding van het plafond: proratisering van het beschikbare bedrag onder de gerechtigden

Micro-ondernemingen

- De micro-ondernemingen bezorgen een boekhoudkundig attest op vraag van de werknemer
- Het PC neemt initiatief om de betreffende werkgevers te informeren

Modaliteiten

- Betaling uiterlijk op 31 december 2023
- De premie wordt pro rata uitbetaald op basis van het arbeidsregime
- De arbeider is verbonden met een arbeidsovereenkomst op 30 november 2023
- De uitzendkracht moet niet in dienst zijn op 30 november 2023, maar moet minstens één dag prestaties geleverd hebben in november 2023
- Minstens 60 effectieve werkdagen gepresteerd hebben in 2023:
 - o waarbij elke begonnen werkdag gelijkgesteld wordt aan een effectief gepresteerde dag
 - o waarvan maximum 30 gelijkgestelde dagen voor tijdelijke werkloosheid en gewaarborgd loon
- Mogelijkheid om op ondernemingsniveau een betere regeling te bedingen (met een maximum van € 750) uiterlijk op 30 november 2023
- De door de onderneming reeds toegekende koopkrachtpremie kan in mindering gebracht worden van de sectorale koopkrachtpremie
- Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende koopkrachtpremie mag niet meer bedragen dan € 750 per werknemer
- Bij gebreke aan cao op ondernemingsvlak op 30 november 2023 is de sectorale regeling van toepassing
- Ingeval van fusie of overname worden de codes 9901 en 9904 van de verschillende entiteiten opgeteld. Bij gebrek aan gegevens voor één van de entiteiten worden enkel de gegevens van de overnemer in rekening gebracht
- De voorwaarden worden getoetst op niveau van de juridische entiteit

2. Duurtijd:

Vanaf 11 oktober 2023 tot en met 31 december 2023

140. Koopkrachtpremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

KOOPKRACHTPREMIE

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Voorwerp

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de toekenning van een koopkrachtpremie zoals bepaald in artikel 19*quinquies*, § 5, 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 23 april 2023 (Belgisch Staatsblad van 28 april 2023). Zij legt de voorwaarden vast die van toepassing zijn voor de toekenning van de koopkrachtpremie.

Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

HOOFDSTUK III. – Begrippen, bedragen, plafond en toekenningsmodaliteiten

Art. 3.

§ 1. Begrippen

Overeenkomstig de hogervermelde wetgeving wordt in ondernemingen die in 2022 een hoge of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald, een eenmalige koopkrachtpremie toegekend in de vorm van consumptiecheques.

De begrippen “hoge winst in 2022” en “uitzonderlijk hoge winst in 2022”, zoals toegevoegd in artikel 19*quinquies* 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 KB van 23 april 2023 worden als volgt gedefinieerd.

Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 10 % t.a.v. de gemiddelde bedrijfsresultaat (code 9901) over de periode 2017-2021.
- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 25 % t.a.v. de gemiddelde bedrijfsresultaat (code 9901) over de periode 2017-2021.

Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarde wordt voldaan:

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 50 % t.a.v. de gemiddelde bedrijfsresultaat over de periode 2017-2021.

De som van de operationele bedrijfsresultaten in de voormelde periode 2017-2021 wordt steeds gedeeld door 5 om het gemiddelde bedrijfsresultaat te berekenen.

De definities van hoge winst en uitzonderlijk hoge winst zijn enkel van toepassing op dit akkoord.

§ 2. Bedragen

Indien een onderneming in 2022 een hoge winst heeft behaald, zoals bepaald in hoger vermeld artikel 3, § 1, 3^e lid, 1^{ste} streepje van deze CAO, bedraagt de koopkrachtpremie:

- € 200

Indien een onderneming in 2022 een hoge winst heeft behaald, zoals bepaald in hoger vermeld artikel 3, § 1; 3^{de} lid, 2^{de} streepje van deze CAO, bedraagt de koopkrachtpremie:

- € 250

Indien een onderneming in 2022 een uitzonderlijk hoge winst heeft behaald, zoals bepaald in hoger vermeld artikel 3, § 1, 4^e lid, bedraagt de koopkrachtpremie € 400.

§ 3. Plafond

De totale kost van de koopkrachtpremies toegekend aan alle werknemers kan niet hoger zijn dan 15 % van de winst na belastingen (code 9904) van de onderneming in 2022.

Bij het einde van het boekjaar op 1 juli telt de jaarrekening van het boekjaar dat eindigt in 2022.

Bij overschrijding van het plafond wordt het beschikbare bedrag van de koopkrachtpremies geproratiseerd onder de gerechtigden.

§ 4. Toekenningsmodaliteiten

Onder de voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst kent elke onderneming een koopkrachtpremie toe aan haar arbeiders.

De koopkrachtpremie wordt toegekend op een papieren drager (cheques) of in elektronische vorm.

De koopkrachtpremie wordt op dezelfde wijze toegekend aan uitzendkrachten op basis van de hierboven vermelde modaliteiten.

Micro-ondernemingen (ondernemingen die geen jaarrekening neerleggen) bezorgen een boekhoudkundig attest op vraag van de werknemer. Het paritair comité neemt initiatief om de betreffende werkgevers te informeren.

De premie wordt toegekend aan de arbeiders op basis van onderstaande modaliteiten:

- Om gerechtigd te zijn op de premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2023. De uitzendkracht moet niet noodzakelijk in dienst zijn op deze datum, maar moet minstens één dag prestaties geleverd hebben in november 2023.
- Minstens 60 effectieve werkdagen gepresteerd te hebben in 2023 waarvan maximum 30 gelijkgestelde dagen (de dagen tijdelijke werkloosheid en gewaarborgd loon). Een dag die werd begonnen, wordt als effectief gepresteerd beschouwd.
- De premie is pro rata uitbetaald volgens het arbeidsregime

Op ondernemingsniveau kan een betere regeling bedongen worden (met een maximum van € 750) uiterlijk op 30 november 2023. Het recht op een verhoging ontstaat op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of een schriftelijke individuele overeenkomst in de ondernemingen zonder syndicale delegatie.

De door de onderneming reeds toegekende koopkrachtpremie kan in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie.

Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende koopkrachtpremie mag niet meer bedragen dan € 750 euro per werknemer.

Bij gebreke aan cao op ondernemingsvlak op 30 november 2023 is de sectorale regeling van toepassing.

In geval van fusie of overname tellen we de codes 9901 en 9904 van de verschillende entiteiten op. Bij gebrek aan gegevens voor één van de entiteiten (micro-ondernemingen, het niet bestaan, aankoop van een activiteitenbranche enz) worden enkel de gegevens van de overnemer in rekening gebracht.

De voorwaarden worden getoetst op niveau van de juridische entiteit.

Art. 4. - Besteding en geldigheid

§ 1. De koopkrachtpremie mag alleen gebruikt worden voor:

De betaling van en eenmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding;

en

De aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de lijst bij cao nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques.

§ 2. De geldigheid van de koopkrachtpremie is beperkt tot 31 december 2024. Dit is de uiterste datum waarop de werknemer de koopkrachtpremie kan besteden.

HOOFDSTUK IV. – Uitreikingsdatum en terbeschikkingstellingsdatum

Art. 5.

Uiterlijk op 31 december 2023 kennen de ondernemingen een eenmalige koopkrachtpremie toe.

HOOFDSTUK V. – Inwerkingtreding en geldigheid

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 11 oktober 2023 tot 31 december 2023.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 04.07.01

KB: 17.09.05

BS: 12.10.05

Gewijzigd door:

CAO 12.11.02

KB: 23.09.05

BS: 26.10.05

Registratienummer: 60.024/CO/112 & 64.736/CO/112

Registratiedatum: 04.12.01 & 11.12.02

Publicatie van registratie in BS: 14.12.01 & 20.12.02

1. Inhoud:

Definitie ploegenarbeid:

- opeenvolging van 2 ploegen zonder onderbreking of ploegen die max. 2 uur samenwerken
- min. 2 werknemers
- 2 min of meer gelijke groepen.

Ploegenpremie:

- ploegenarbeid + 10 %
- nachtarbeid + 20 %

2. Vervanging van cao's:

Cao 26.07.99 – KB 04.02.02 – BS 26.04.02

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2001 voor onbepaalde duur

147. Ploegenpremie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001

PLOEGENPREMIE

In uitvoering van artikel 8 van het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden of de werksters.

HOOFDSTUK II. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 2. – Definitie ploegenarbeid

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak is er sprake van ploegenarbeid wanneer:

- de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of de ploegen niet aaneensluitend zijn maar hoogstens gedurende 2 uur de normale dagtaak samenwerken;
- de ploeg minstens uit 2 werknemers bestaat;
- de ploegen die elkaar aflossen ongeveer uit een gelijk aantal werknemers bestaan.

- Arbeiders die zijn tewerkgesteld in een ploegenregime staat het vrij om – in overleg met de bedrijfsleiding – met behoud van de ploegenpremie onderling van ploeg te wisselen.

Art. 3. - Premie voor ploegenarbeid

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de werklieden die ploegenarbeid verrichten (vroeg en late shift) verhoogd met 10 %.

Art. 4. - Premie voor nachtarbeid

Onverminderd gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak wordt het basisloon van de werklieden die nachtarbeid verrichten (tussen 20 u. en 6 u.) verhoogd met 20 %.

Art. 5. - Overgangsbepaling

De overgangsbepaling, voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 1999, betreffende de ploegenpremie in uitvoering van artikel 4.5. van het nationaal akkoord 1999-2000 van 27 april 1999, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2002, is verlengd voor de duurtijd van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. – Slotbepalingen

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ploegenpremie afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf van 26 juli 1999 geregistreerd onder het nummer 53.157/CO/112 op 2 december 1999.

HOOFDSTUK IV. – Duur van de overeenkomst

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001, met uitzondering van artikel 2 dat in werking treedt op 1 juli 2001, en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de in dat Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2003.

CAO: 12.09.19

KB: 16.04.20

BS: 16.06.20

Registratienummer: 154.795/CO/112

Registratiedatum: 25.10.19

Publicatie van registratie in BS op: 04.11.19

1. Inhoud:

Stand-by regeling

- definitie stand-by
- verschillende systemen stand-by
- vergoedingen (vergoedingen stand-by en uitrukvergoedingen)
- indexering van de bedragen
- prestaties tijdens stand-by

2. Vervanging van cao:

Cao 29.04.14 – KB 24.03.15 – BS 09.04.15 –
Registratienummer 122.103/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur

149. Stand-by

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

VERGOEDINGEN BIJ STAND-BY REGELING

In uitvoering van artikel 17 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Definities

Art. 2.

Onder “stand-by” of beschikbaarheidstijd verstaat men: de periode gedurende dewelke de arbeider buiten zijn normale arbeidstijd en na voorafgaand akkoord van zijn werkgever, niet aanwezig hoeft te zijn op de werkplek maar beschikbaar moet zijn om gevolg te kunnen geven aan eventuele oproepen en om een dringende hulpverlenende service aan de klanten te verlenen. De arbeiders treden op vrijwillige basis toe tot het stand-by systeem, maar zijn wel verplicht gevolg te geven aan de oproepen eenmaal ze in het stand-by systeem zitten.

De normale grenzen van de arbeidsduur kunnen overschreden worden voor de uitvoering voor rekening van een derde van dringende arbeid aan machines en materieel zoals bepaald in artikel 26, § 2,2° van de Arbeidswet van 16 maart 1971, zoals het verhelpen van een panne bij een klant, wat een dringende interventie vereist.

Voor zover de arbeid die de arbeider presteert ingevolge een oproep, boven de normale daggrens zoals bepaald in het arbeidsreglement en boven de normale weekgrens van de arbeidsduur gepresteerd wordt, spreken we van overuren.

HOOFDSTUK III. – Vergoedingen

Art. 3.

§1. Er wordt een stand-by vergoeding door de werkgevers toegekend aan de arbeiders die zich in stand-by bevinden zoals omschreven in artikel 2 van onderhavige overeenkomst.

§2. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen 4 systemen van stand-by:

- a. Week-dag: Stand-by tijdens de periode van 6 uur 's ochtends tot 22 uur 's avonds van maandag tot en met vrijdag;
- b. Week-nacht: Stand-by tijdens de periode van 22 uur 's avonds tot 6 uur 's ochtends, startende op maandagavond 22 uur en lopende tot zaterdagochtend 6 uur;
- c. Weekend-dag: Stand-by tijdens de periode van 6 uur 's ochtends tot 22 uur 's avonds tijdens het weekend, met name zaterdag en zondag, alsook feestdagen;
- d. Weekend-nacht: Stand-by tijdens de periode van 22 uur 's avonds tot 6 uur 's ochtends startende op zaterdagavond 22 uur en lopende tot maandagochtend 6 uur, alsook op feestdagen.

Art. 4.

Volgende minimumvergoedingen voor de systemen van stand-by, zoals bepaald in artikel 3, § 2 zijn van toepassing sinds 1 februari 2019:

- a. Voor de arbeiders die onder systeem a. met name Week-dag stand-by zijn:
€ 1,83 per uur;
- b. Voor de arbeiders die onder systeem b. met name Week-nacht stand-by zijn:
€ 2,45 per uur;
- c. Voor de arbeiders die onder systeem c. met name Weekend-dag stand-by zijn: € 2,45 per uur;
- d. Voor de arbeiders die onder systeem d. met name Weekend-nacht stand-by zijn: € 3,07 per uur.

Arbeiders kunnen cumulatief in verschillende systemen stand-by zijn en worden daarvoor ook cumulatief vergoed.

Art. 5.

§ 1. Indien een arbeider die zich in een systeem van stand-by bevindt, ook effectief een oproep krijgt en daardoor moet worden ingezet, ontvangt hij hiervoor een uitrukvergoeding.

§ 2. De minimumhoogte van deze uitrukvergoeding bedraagt sinds 1 februari 2019:

- € 30,69 voor 1 oproep per kalenderdag;
- € 49,09 in totaal voor 2 oproepen per kalenderdag;
- € 61,36 in totaal voor 3 oproepen per kalenderdag;
- € 6,13 per extra oproep (boven de 3) per kalenderdag.

§ 3. Onder “kalenderdag” wordt verstaan de periode van 24 uur, startende om 6 uur 's ochtends en lopende tot 6 uur 's ochtends van de volgende dag.

Art. 6.

De bedragen van de vergoedingen zoals vastgesteld in artikel 4 en artikel 5 van onderhavige overeenkomst, worden sinds 1 februari 2007 jaarlijks geïndexeerd op 1 februari, op basis van de sociale index van januari van het betreffende kalenderjaar tegenover de sociale index van januari van het voorgaande kalenderjaar.

HOOFDSTUK IV. – Prestaties tijdens stand-by regeling

Art. 7.

Onverminderd de bepalingen in artikel 4 en 5 van onderhavige overeenkomst, ontvangt een arbeider, die tijdens de stand-by periode effectieve prestaties levert, het effectief verschuldigde loon voor die prestaties.

Art. 8.

De effectief gewerkte tijd wordt meegeteld als arbeidstijd, zowel voor de duur als voor de berekening van het loon.

Art. 9.

De arbeider heeft, op zijn vraag, recht op een rustperiode van tenminste 11 opeenvolgende uren tussen zijn laatste prestatie tijdens een stand-by en het begin van zijn prestaties in uitvoering van zijn normale uurrooster (cfr artikel 38ter, § 1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971).

HOOFDSTUK V. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 10.

Een arbeider kan enkel op vrijwillige basis stand-by zijn.

Art. 11.

Aan het begin van elke maand, wordt de lijst van de arbeiders die stand-by zijn medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging. Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat, wordt deze lijst bekendgemaakt aan het voltallige arbeiderspersoneel.

De arbeiders die aan het begin van elke maand op deze lijst vermeld staan, genieten automatisch de stand-by vergoeding, behoudens voor de periodes of dagen waarop hun arbeidsovereenkomst arbeidsrechtelijk geschorst is.

Wie om onvoorziene omstandigheden een arbeider, vermeld op bovenvermelde lijst dient te vervangen, ontvangt dezelfde vergoedingen en voordelen.

HOOFDSTUK VI. – Duur van de overeenkomst

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt 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).

Art. 13.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden betekend met een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de in dat paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

CAO: 27.01.22

KB:

BS:

Registratienummer: 172.517/CO/112

Registratiedatum: 09.05.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.05.22

1. Inhoud:

Vervoerskosten

- Vervoer per spoor of elk ander gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel: volledige tussenkomst van de werkgever in de prijs van de treinkaart of van andere openbare vervoermiddelen
- Privé vervoer: wanneer een arbeider met eigen vervoer of te voet naar het werk komt, ontvangt hij een dagvergoeding. De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Deze dagvergoeding is gelijk aan de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS gedeeld door 5. Deze tussenkomst wordt elk jaar geïndexeerd op 1 februari.

- Fietsvergoeding
Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de volledige afstand, met de fiets verplaatst, wordt door de werkgever vanaf 1 juli 2022 een fietsvergoeding van € 0,20 voorzien voor elke effectief afgelegde kilometer met een maximum van 40 km (heen en terug) per arbeidsdag
De fietsvergoeding kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding die geldt voor privé vervoer
Boven de 40 kilometer per arbeidsdag blijft de dagvergoeding privé vervoer van toepassing
- Ook vervoerkosten voor:
 - o leerling in een systeem van alternerend leren, die zich naar het werk verplaatst
 - o arbeider die zich naar een vormingscursus verplaatst
- Als de arbeider zich met zijn eigen voertuig naar zijn werk verplaatst en als werkzaamheden op de weg tussen zijn woonplaats en zijn werkplaats uitgevoerd worden, moet de werkgever de aanvullende verplaatsing betalen voor zover de volgende criteria aanwezig zijn:
 - o werkzaamheden met een minimale duur van 4 weken;
 - o de normale afstand moet 5 km langer zijn (heen-terug)

2. Vervanging van cao:

Cao 16.06.11 – KB 01.12.11 – BS 09.01.12 –
Registratienummer 104.822/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2022 voor onbepaalde duur

151-a. Vervoerskosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

VERVOERSKOSTEN

In uitvoering van artikel 10 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, alsook op de leerlingen in een systeem van alternerend leren.

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

Art. 2.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn alleen toepasselijk indien de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden van de woonplaats naar de werkplaats ten minste 1 kilometer bedragen.

HOOFDSTUK II. – Gemeenschappelijk openbaar vervoer

Afdeling 1. - Vervoer per spoor

Art. 3.

De arbeider die zich met de trein verplaatst, ontvangt een werkgeverstegevoetkoming gelijk aan de volledige terugbetaling van de totale kost van het sociaal abonnement.

Afdeling 2. - Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer

Art. 4.

Wat de andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen betreft, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, zullen deze kosten eveneens volledig worden terugbetaald door de werkgever.

Art. 5.

De modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers ten gunste van de arbeiders die dit type van vervoer gebruiken, worden vastgesteld als volgt:

- de arbeider legt aan de werkgever een ondertekende verklaring voor, waarbij verzekerd wordt dat hij gewoonlijk een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd en preciseert het aantal effectief afgelegde kilometers;
- hij waakt erover in de kortst mogelijke tijd alle wijzigingen in deze toestand te signaleren;
- de werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de hierboven bedoelde verklaring nagaan.

Afdeling 3. - Gemengde openbare vervoermiddelen

Art. 6.

Als de arbeider verschillende openbare vervoermiddelen gebruikt, zullen deze volledig worden terugbetaald door de werkgever.

Afdeling 4. - Vervoer geheel of gedeeltelijk door de werkgever georganiseerd

Art. 7.

Op ondernemingsvlak kunnen afspraken worden gemaakt over collectief georganiseerd vervoer.

HOOFDSTUK III. – Privévervoer

Art. 8.

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet, heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Art. 9.

Deze dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5.

Art. 10.

Deze dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS.

Hierdoor werden de dagvergoedingen op 1 februari 2022 vastgelegd conform de tabel opgenomen in bijlage.

Art. 11.

- § 1. Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de volledige afstand, met de fiets verplaatst, wordt door de werkgever vanaf 1 juli 2022 een fietsvergoeding van € 0,20 voorzien voor elke effectief afgelegde kilometer met een maximum van 40 km (heen en terug) per arbeidsdag.
- § 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 arbeidsdag 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 werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maakt zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding. De modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

§ 5. De arbeider legt aan zijn werkgever een ondertekende verklaring voor waarin hij verklaart dat hij bij de verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling gebruik maakt van de fiets. Hij deelt iedere wijziging van deze toestand zo spoedig mogelijk mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Art. 12.

Als de arbeider zich met zijn eigen voertuig naar zijn werk verplaatst en als werkzaamheden op de weg tussen zijn woonplaats en zijn werkplaats uitgevoerd worden, moet de werkgever de aanvullende verplaatsing betalen voor zover de volgende criteria aanwezig zijn:

- werkzaamheden met een minimale duur van 4 weken;
- de normale afstand moet 5 km langer zijn (heen–terug).

HOOFDSTUK IV. – Betalingsmodaliteiten

Art. 13.

De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten wordt maandelijks betaald voor het vervoerbewijs met geldigheid voor één maand, en éénmaal per week voor de vervoerbewijzen met geldigheid van één week.

Art. 14.

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten per spoor wordt betaald tegen indiening van het speciaal getuigschrift voor de sociale abonnementen afgeleverd door de NMBS.

De bijdrage van de werkgevers in de kosten voor het vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, wordt betaald tegen overhandiging van het vervoerbewijs afgeleverd door deze maatschappijen.

Art. 15.

De werkgever komt tussen in de kosten veroorzaakt door de andere vervoermiddelen op voorwaarde dat de arbeider het bewijs levert van de werkelijk afgelegde afstand.

Indien de arbeider dit bewijs niet kan leveren, wordt de berekening, in gemeen akkoord tussen de partijen, afzonderlijk in iedere onderneming opgemaakt, rekening houdende met de plaatselijke bijzonderheden.

De arbeider mag niet weigeren het(de) eventueel(ele) vervoerbewijs(zen) of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

Art. 16.

In het kader van de toepassing van artikel 12, betaalt de werkgever de aanvullende verplaatsing veroorzaakt door de werkzaamheden vanaf de dag waarop deze werkzaamheden gestart zijn.

HOOFDSTUK V. – Specifieke bepalingen

Art. 17. - Alternierend leren

Indien een leerling in een systeem van alternierend leren zich naar het werk verplaatst, heeft hij recht op dezelfde vervoerkosten, zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst.

Deze bepaling betreft alleen de jongeren die een leervergoeding ontvangen in het kader van het industrieel leerlingwezen of van het middenstandsonderwijs.

Art. 18. - Verplaatsing naar opleiding

Indien een arbeider zich verplaatst naar een vormingscursus, heeft hij recht op de bepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK VI. – Slotbepalingen

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt 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).

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE
VERVOERSKOSTEN VAN 27 JANUARI 2022**

In uitvoering van Hoofdstuk III

De dagbedragen worden op 1 februari 2022 als volgt vastgelegd:

PC 112	Privé-vervoer / Transport privé	Vanaf 01/02/2022	
Tabel "Werkgeversbijdrage in het woon-werk verkeer"			
Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5 d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5 d./week)
1	1,06	43-45	5,52
2	1,17	46-48	5,85
3	1,31	49-51	6,12
4	1,43	52-54	6,33
5	1,55	55-57	6,57
6	1,64	58-60	6,83
7	1,72	61-65	7,09
8	1,81	66-70	7,46
9	1,92	71-75	7,69
10	2,01	76-80	8,18
11	2,13	81-85	8,45
12	2,23	86-90	8,84
13	2,33	91-95	9,19
14	2,44	96-100	9,44
15	2,54	101-105	9,81
16	2,66	106-110	10,16

PC 112	Privé-vervoer / Transport privé	Vanaf 01/02/2022	
Tabel "Werkgeversbijdrage in het woon-werk verkeer"			
Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5 d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5 d./week)
17	2,74	111-115	10,58
18	2,84	116-120	10,91
19	2,99	121-125	11,17
20	3,08	126-130	11,56
21	3,19	131-135	11,91
22	3,29	136-140	12,16
23	3,40	141-145	12,68
24	3,51	146-150	13,17
25	3,60	151-155	13,17
26	3,73	156-160	13,67
27	3,80	161-165	13,90
28	3,86	166-170	14,17
29	4,01	171-175	14,65
30	4,10	176-180	14,89
31-33	4,28	181-185	15,41
34-36	4,63	186-190	15,64
37-39	4,88	191-195	15,90
40-42	5,22	196-200	16,40

CAO: 11.10.22

KB: 18.06.23

BS: 29.06.23

Registratienummer: 177.015/CO/112

Registratiedatum: 06.12.22

Publicatie van registratie in BS op: 13.12.22

1. Inhoud:

Vervoerskosten

- Vervoer per spoor of elk ander gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel: volledige tussenkomst van de werkgever in de prijs van de treinkaart of van andere openbare vervoermiddelen
- Privé vervoer: wanneer een arbeider met eigen vervoer of te voet naar het werk komt, ontvangt bij een dagvergoeding. De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijk eigen vervoermiddelen
Deze dagvergoeding is gelijk aan de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS gedeeld door 5. Deze tussenkomst wordt elk jaar geïndexeerd op 1 februari
- Fietsvergoeding
Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de volledige afstand met de fiets verplaatst, wordt door de werkgever vanaf 1 juli 2022 een fietsvergoeding van € 0,20 voorzien voor elke effectief afgelegde kilometer met een maximum van 40 km (heen en terug) per arbeidsdag
De fietsvergoeding kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding privé vervoer van toepassing
Boven 40 kilometer blijft de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, van toepassing
- Ook vervoerskosten voor:
 - o leerling in een systeem van alternerend leren, die zich naar het werk verplaatst
 - o arbeider die zich naar een vormingscursus verplaatst
- Als de arbeider zich met zijn eigen voertuig naar zijn werk verplaatst en als werkzaamheden op de weg tussen zijn woonplaats en zijn werkplaats uitgevoerd worden, moet de werkgever de aanvullende verplaatsing betalen voor zover de volgende criteria aanwezig zijn:
 - o werkzaamheden met een minimale duur van 4 weken
 - o de normale afstand moet 5 km langer zijn (heen-terug)

2. Vervanging van cao:

Cao 27.01.22 – Registratienummer 172.517/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2022 voor onbepaalde duur

151-b. Vervoerskosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2022

VERVOERSKOSTEN

In uitvoering van artikel 10 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, alsook op de leerlingen in een systeem van alternerend leren.

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

Deze minimumvereiste van 1 kilometer geldt niet voor de bepalingen opgenomen in hoofdstuk II, afdeling 1, 2 en 3 van onderhavige overeenkomst.

Art. 2.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn alleen toepasselijk indien de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden van de woonplaats naar de werkplaats ten minste 1 kilometer bedragen.

HOOFDSTUK II. – Gemeenschappelijk openbaar vervoer

Afdeling 1. - Vervoer per spoor

Art. 3.

De arbeider die zich met de trein verplaatst, ontvangt een werkgeverstegemoetkoming gelijk aan de volledige terugbetaling van de totale kost van het sociaal abonnement.

Afdeling 2. - Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer

Art. 4.

Wat de andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen betreft, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, zullen deze kosten eveneens volledig worden terugbetaald door de werkgever.

Art. 5.

De modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers ten gunste van de arbeiders die dit type van vervoer gebruiken, worden vastgesteld als volgt:

- de arbeider legt aan de werkgever een ondertekende verklaring voor, waarbij verzekerd wordt dat hij gewoonlijk een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd en preciseert het aantal effectief afgelegde kilometers.
- hij waakt erover in de kortst mogelijke tijd alle wijzigingen in deze toestand te signaleren.
- de werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de hierboven bedoelde verklaring nagaan.

Afdeling 3. - Gemengde openbare vervoermiddelen

Art. 6.

Als de arbeider verschillende openbare vervoermiddelen gebruikt, zullen deze volledig worden terugbetaald door de werkgever.

Afdeling 4. - Vervoer geheel of gedeeltelijk door de werkgever georganiseerd

Art. 7.

Op ondernemingsvlak kunnen afspraken worden gemaakt over collectief georganiseerd vervoer.

HOOFDSTUK III. – Privévervoermiddelen

Art. 8.

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet, heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst 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.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Art. 9.

Deze dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5.

Art. 10.

Deze dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS.

Hierdoor werden de dagvergoedingen op 1 februari 2022 vastgelegd conform de tabel opgenomen in bijlage.

Art. 11.

§ 1. Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de volledige afstand, met de fiets verplaatst, wordt door de werkgever vanaf 1 juli 2022 een fietsvergoeding van € 0,20 voorzien voor elke effectief afgelegde kilometer met een maximum van 40 km (heen en terug) per arbeidsdag.

§ 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 arbeidsdag 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 werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maakt zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding. De modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

§ 5. De arbeider legt aan zijn werkgever een ondertekende verklaring voor waarin hij verklaart dat hij bij de verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling gebruik maakt van de fiets. Hij deelt iedere wijziging van deze toestand zo spoedig mogelijk mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Art. 12.

Als de arbeider zich met zijn eigen voertuig naar zijn werk verplaatst en als werkzaamheden op de weg tussen zijn woonplaats en zijn werkplaats uitgevoerd worden, moet de werkgever de aanvullende verplaatsing betalen voor zover de volgende criteria aanwezig zijn:

- werkzaamheden met een minimale duur van 4 weken;
- de normale afstand moet langer dan 5 km zijn (heenterug).

HOOFDSTUK IV. – Betalingsmodaliteiten

Art. 13.

De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten wordt maandelijks betaald voor het vervoerbewijs met geldigheid voor één maand, en éénmaal per week voor de vervoerbewijzen met geldigheid van één week.

Art. 14.

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten per spoor wordt betaald tegen indiening van het speciaal getuigschrift voor de sociale abonnementen afgeleverd door de NMBS.

De bijdrage van de werkgevers in de kosten voor het vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, wordt betaald tegen overhandiging van het vervoerbewijs afgeleverd door deze maatschappijen.

Art. 15.

De werkgever komt tussen in de kosten veroorzaakt door de andere vervoermiddelen op voorwaarde dat de arbeider het bewijs levert van de werkelijk afgelegde afstand.

Indien de arbeider dit bewijs niet kan leveren, wordt de berekening, in gemeen akkoord tussen de partijen, afzonderlijk in iedere onderneming opgemaakt, rekening houdende met de plaatselijke bijzonderheden.

De arbeider mag niet weigeren het(de) eventueel(ele) vervoerbewijs(zen) of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

Art. 16.

In het kader van de toepassing van artikel 12, betaalt de werkgever de aanvullende verplaatsing veroorzaakt door de werkzaamheden vanaf de dag waarop deze werkzaamheden gestart zijn.

HOOFDSTUK V. – Specifieke bepalingen

Art. 17. - Alternierend leren

Indien een leerling in een systeem van alternierend leren zich naar het werk verplaatst, heeft hij recht op dezelfde vervoerkosten, zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst.

Deze bepaling betreft alleen de jongeren die een leervergoeding ontvangen in het kader van het industrieel leerlingwezen of van het middenstandsonderwijs.

Art. 18. - Verplaatsing naar opleiding

Indien een arbeider zich verplaatst naar een vormingscursus, heeft hij recht op de bepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK VI. – Slotbepalingen

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 172.517/CO/112.

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE
VERVOERSKOSTEN VAN 11 OKTOBER 2022**

In uitvoering van hoofdstuk III

De dagbedragen worden op 1 februari 2022 als volgt vastgelegd:

PC 112	Privé-vervoer		vanaf 1/02/2022
Tabel "Werkgeversbijdrage in het woon-werk verkeer"			
Aantal km.	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km.	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
1	1,06	43 - 45	5,52
2	1,17	46 - 48	5,85
3	1,31	49 - 51	6,12
4	1,43	52 - 54	6,33
5	1,55	55 - 57	6,57
6	1,64	58 - 60	6,83
7	1,72	61 - 65	7,09
8	1,81	66 - 70	7,46
9	1,92	71 - 75	7,69
10	2,01	76 - 80	8,18
11	2,13	81 - 85	8,45
12	2,23	86 - 90	8,84
13	2,33	91 - 95	9,19
14	2,44	96 - 100	9,44
15	2,54	101 - 105	9,81
16	2,66	106 - 110	10,16
17	2,74	111 - 115	10,58

PC 112	Privé-vervoer		vanaf 1/02/2022
Tabel "Werkgeversbijdrage in het woon-werk verkeer"			
Aantal km.	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km.	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
18	2,84	116 - 120	10,91
19	2,99	121 - 125	11,17
20	3,08	126 - 130	11,56
21	3,19	131 - 135	11,91
22	3,29	136 - 140	12,16
23	3,40	141 - 145	12,68
24	3,51	146 - 150	13,17
25	3,60	151 - 155	13,17
26	3,73	156 - 160	13,67
27	3,80	161 - 165	13,90
28	3,86	166 - 170	14,17
29	4,01	171 - 175	14,65
30	4,10	176 - 180	14,89
31 - 33	4,28	181 - 185	15,41
34 - 36	4,63	186 - 190	15,64
37 - 39	4,88	191 - 195	15,90
40 - 42	5,22	196 - 200	16,40

CAO: 11.10.23

KB:

BS:

Registratienummer: 184.986/CO/112

Registratiedatum: 08.01.24

Publicatie van registratie in BS op: 16.01.24

1. Inhoud:

Vervoerskosten

- Vervoer per spoor of elk ander gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel: volledige tussenkomst van de werkgever in de prijs van de treinkaart of van andere openbare vervoermiddelen
- Privé vervoer: wanneer een arbeider met eigen vervoer of te voet naar het werk komt, ontvangt bij een dagvergoeding. De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijk eigen vervoermiddelen
Deze dagvergoeding is gelijk aan de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS gedeeld door 5. Deze tussenkomst wordt elk jaar geïndexeerd op 1 februari
- Fietsvergoeding
Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de volledige afstand met de fiets verplaatst, wordt door de werkgever vanaf 1 juli 2024 een fietsvergoeding van € 0,27 voorzien voor elke effectief afgelegde kilometer met een maximum van 40 km (heen en terug) per arbeidsdag
De fietsvergoeding kan in geen geval lager zijn dan de dagvergoeding privé vervoer van toepassing
Boven 40 kilometer blijft de dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement, van toepassing
- Ook vervoerskosten voor:
 - o leerling in een systeem van alternerend leren, die zich naar het werk verplaatst
 - o arbeider die zich naar een vormingscursus verplaatst
- Als de arbeider zich met zijn eigen voertuig naar zijn werk verplaatst en als werkzaamheden op de weg tussen zijn woonplaats en zijn werkplaats uitgevoerd worden, moet de werkgever de aanvullende verplaatsing betalen voor zover de volgende criteria aanwezig zijn:
 - o werkzaamheden met een minimale duur van 4 weken
 - o de normale afstand moet 5 km langer zijn (heen-terug)

2. Vervanging van cao:

Cao 11.10.22 – KB 18.06.23 – BS 29.06.23 –
Registratienummer 177.015/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2024 voor onbepaalde duur

151-c. Vervoerskosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

VERVOERSKOSTEN

In uitvoering van artikel 7 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 11 oktober 2023.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, alsook op de leerlingen in een systeem van alternerend leren.

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

Deze minimumvereiste van 1 kilometer geldt niet voor de bepalingen opgenomen in hoofdstuk II, afdeling 1,2 en 3 van onderhavige overeenkomst.

Art. 2.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn alleen toepasselijk indien de werkelijke heen en terug opgetelde afstanden van de woonplaats naar de werkplaats ten minste 1 kilometer bedragen.

HOOFDSTUK II. – Gemeenschappelijk openbaar vervoer

Afdeling 1. - Vervoer per spoor

Art. 3.

De arbeider die zich met de trein verplaatst, ontvangt een werkgeverstegemoetkoming gelijk aan de volledige terugbetaling van de totale kost van het sociaal abonnement.

Afdeling 2. - Ander gemeenschappelijk openbaar vervoer

Art. 4.

Wat de andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen betreft, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, zullen deze kosten eveneens volledig worden terugbetaald door de werkgever.

Art. 5.

De modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers ten gunste van de arbeiders die dit type van vervoer gebruiken, worden vastgesteld als volgt:

- de arbeider legt aan de werkgever een ondertekende verklaring voor, waarbij verzekerd wordt dat hij gewoonlijk een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en omgekeerd en preciseert het aantal effectief afgelegde kilometers;
- hij waakt erover in de kortst mogelijke tijd alle wijzigingen in deze toestand te signaleren;
- de werkgever kan op elk ogenblik de authenticiteit van de hierboven bedoelde verklaring nagaan.

Afdeling 3. - Gemengde openbare vervoermiddelen

Art. 6.

Als de arbeider verschillende openbare vervoermiddelen gebruikt, zullen deze volledig worden terugbetaald door de werkgever.

Afdeling 4. - Vervoer geheel of gedeeltelijk door de werkgever georganiseerd

Art. 7.

Op ondernemingsvlak kunnen afspraken worden gemaakt over collectief georganiseerd vervoer.

HOOFDSTUK III. – Privévervoer

Art. 8.

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met het eigen vervoer of te voet, heeft de arbeider recht op een dagvergoeding, gebaseerd op de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS, zoals opgenomen in de tabel gevoegd bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst 19/9 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 april 2019.

De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

Art. 9.

Deze dagvergoeding wordt bekomen door de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS te delen door 5.

Art. 10.

Deze dagvergoeding dient jaarlijks op 1 februari te worden geïndexeerd overeenkomstig de jaarlijkse indexering van de treintarieven van de NMBS.

Hierdoor werden de dagvergoedingen op 1 februari 2023 vastgelegd conform de tabel opgenomen in bijlage.

Art. 11.

- § 1. Voor de arbeider die zich, voor een gedeelte of de volledige afstand, met de fiets verplaatst, wordt door de werkgever vanaf 1 juli 2024 een fietsvergoeding van € 0,27 voorzien voor elke effectief afgelegde kilometer met een maximum van 40 km (heen en terug) per arbeidsdag.
- § 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 arbeidsdag 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 werkgever zal op vraag van de arbeider jaarlijks de nodige gegevens bevestigen die het de arbeider mogelijk maakt zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding. De modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

§ 5. De arbeider legt aan zijn werkgever een ondertekende verklaring voor waarin hij verklaart dat hij bij de verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling gebruik maakt van de fiets. Hij deelt iedere wijziging van deze toestand zo spoedig mogelijk mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Art. 12.

Als de arbeider zich met zijn eigen voertuig naar zijn werk verplaatst en als werkzaamheden op de weg tussen zijn woonplaats en zijn werkplaats uitgevoerd worden, moet de werkgever de aanvullende verplaatsing betalen voor zover de volgende criteria aanwezig zijn:

- werkzaamheden met een minimale duur van 4 weken;
- de normale afstand moet 5 km langer zijn (heen- terug).

HOOFDSTUK IV. – Betalingsmodaliteiten

Art. 13.

De bijdrage van de werkgevers in de door de arbeiders gedragen vervoerkosten wordt maandelijks betaald voor het vervoerbewijs met geldigheid voor één maand, en éénmaal per week voor de vervoerbewijzen met geldigheid van één week.

Art. 14.

De bijdrage van de werkgevers in de vervoerkosten per spoor wordt betaald tegen indiening van het speciaal getuigschrift voor de sociale abonnementen afgeleverd door de NMBS.

De bijdrage van de werkgevers in de kosten voor het vervoer, georganiseerd door de regionale vervoermaatschappijen, wordt betaald tegen overhandiging van het vervoerbewijs afgeleverd door deze maatschappijen.

Art. 15.

De werkgever komt tussen in de kosten veroorzaakt door de andere vervoermiddelen op voorwaarde dat de arbeider het bewijs levert van de werkelijk afgelegde afstand.

Indien de arbeider dit bewijs niet kan leveren, wordt de berekening, in gemeen akkoord tussen de partijen, afzonderlijk in iedere onderneming opgemaakt, rekening houdende met de plaatselijke bijzonderheden.

De arbeider mag niet weigeren het(de) eventueel(ele) vervoerbewijs(zen) of, bij ontstentenis, een door hem ondertekende verklaring, nodig voor het vaststellen van de afgelegde afstand, aan de werkgever voor te leggen.

Art. 16.

In het kader van de toepassing van artikel 12, betaalt de werkgever de aanvullende verplaatsing veroorzaakt door de werkzaamheden vanaf de dag waarop deze werkzaamheden gestart zijn.

HOOFDSTUK V. – Specifieke bepalingen

Art. 17. - Alternierend leren

Indien een leerling in een systeem van alternierend leren zich naar het werk verplaatst, heeft hij recht op dezelfde vervoerkosten, zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst.

Deze bepaling betreft alleen de jongeren die een leervergoeding ontvangen in het kader van het industrieel leerlingwezen of van het middenstandsonderwijs.

Art. 18. - Verplaatsing naar opleiding

Indien een arbeider zich verplaatst naar een vormingscursus, heeft hij recht op de bepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk II en III van onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK VI. – Slotbepalingen

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2022 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 177.015/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 2023 (BS 29 juni 2023).

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekende organisaties.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE VERVOERSKOSTEN VAN 11 OKTOBER 2023

In uitvoering van hoofdstuk III

De dagbedragen worden op 1 februari 2023 als volgt vastgelegd:

Aantal km.	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km.	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
1	1,16	43 - 45	6,06
2	1,28	46 - 48	6,42
3	1,44	49 - 51	6,72
4	1,57	52 - 54	6,95
5	1,70	55 - 57	7,21
6	1,80	58 - 60	7,49
7	1,89	61 - 65	7,78
8	1,99	66 - 70	8,19
9	2,11	71 - 75	8,44
10	2,21	76 - 80	8,98
11	2,34	81 - 85	9,27
12	2,45	86 - 90	9,70
13	2,56	91 - 95	10,08
14	2,68	96 - 100	10,36
15	2,79	101 - 105	10,76
16	2,92	106 - 110	11,15
17	3,01	111 - 115	11,61
18	3,12	116 - 120	11,97
19	3,28	121 - 125	12,26

Aantal km.	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km.	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
20	3,38	126 - 130	12,68
21	3,50	131 - 135	13,07
22	3,61	136 - 140	13,34
23	3,73	141 - 145	13,91
24	3,85	146 - 150	14,45
25	3,95	151 - 155	14,45
26	4,09	156 - 160	15,00
27	4,17	161 - 165	15,25
28	4,24	166 - 170	15,55
29	4,40	171 - 175	16,08
30	4,50	176 - 180	16,34
31 - 33	4,70	181 - 185	16,91
34 - 36	5,08	186 - 190	17,16
37 - 39	5,35	191 - 195	17,45
40 - 42	5,73	196 - 200	18,00

CAO: 29.04.14

KB: 30.12.14

BS: 06.02.15

Registratienummer: 122.104/CO/112

Registratiedatum: 07.07.14

Publicatie van registratie in BS: 24.07.14

1. Inhoud:

Sectoraal systeem ecocheques:

- garantie van de € 250 op jaarbasis (voor onbepaalde duur), uit te betalen in 2 schijven van € 125 op 15 juni en 15 december
- gelijke rechten voor uitzendkrachten
- bepaling van de gelijkgestelde periodes
- pro rata voor in- en uitdiensttreding in de loop van de referentieperiode (1/25 per week) en voor deeltijdse arbeiders
- alternatieve besteding in onderneming op gelijk welk moment mogelijk mits cao

2. Vervanging van cao's:

Cao 16.06.11 – KB 01.12.11 – BS 19.01.12

Gewijzigd bij:

Cao 29.09.11 – KB 26.11.12 – BS 16.01.13

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2014 voor onbepaalde duur

160. Sectoraal systeem ecocheques

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014

SECTORAAL SYSTEEM ECOCHEQUES

In uitvoering van artikel 4 van het nationaal akkoord 2013-2014 van 27 februari 2014.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters 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. – Algemeen kader

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig en in uitvoering van

- het interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 *bis* betreffende de ecocheques, en gesloten in de Nationale Arbeidsraad van respectievelijk 20 februari 2009 en 21 december 2010;

- de adviezen betreffende de ecocheques met nummers 1675, 1728, 1758 en 1787 van de Nationale Arbeidsraad van respectievelijk 20 februari 2009, 16 maart 2010, 21 december 2010 en 20 december 2011;
- het koninklijk besluit van 14 april 2009 tot invoeging van een artikel 19^{quater} in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 november 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (Belgisch Staatsblad 20 mei 2009).

HOOFDSTUK III. – Toekenning van de ecocheques

Art. 3.

Aan elke voltijds tewerkgestelde arbeider worden jaarlijks 2 semestriële schijven van ecocheques betaald, elk ter waarde van € 125,00.

Art. 4.

De betaling van deze ecocheques vindt elk jaar opnieuw plaats op volgende tijdstippen:

- ten laatste op 15 juni en behelst de referteperiode van 1 december van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar;
- ten laatste op 15 december en behelst de referteperiode van 1 juni tot en met 30 november van het lopende jaar.

Art. 5.

De hoogste nominale waarde van de ecocheque die wordt toegekend, zoals opgenomen in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, bedraagt € 10,00 per ecocheque.

Art. 6.

De ecocheque wordt op naam van de arbeider afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht te zijn vervuld als de toekenning ervan en de daarop betrekking hebbende gegevens voorkomen op de individuele rekening van de arbeider, overeenkomstig de reglementering betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Art. 7.

Bovendien dient op de ecocheque duidelijk te worden vermeld dat zijn geldigheid tot 24 maanden beperkt is en dat hij slechts mag aangewend worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter, zoals opgenomen in de lijst gevoegd als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 *bis*.

Art. 8.

De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

HOOFDSTUK IV. – Prestaties en gelijkstellingen

Art. 9.

Voor de toekenning van de ecocheques wordt per referentieperiode rekening gehouden met de gewerkte dagen van de arbeider die voltijds is tewerkgesteld.

Art. 10.

Met gewerkte dagen worden gelijkgesteld alle dagen die zijn opgenomen in artikel 6 van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98, en gewijzigd bij artikel 2 van de hierboven vermelde collectieve arbeidsovereenkomst nummer 98 *bis*.

Bovendien worden ook met gewerkte dagen gelijkgesteld, alle dagen van tijdelijke werkloosheid en 30 dagen ziekte of (arbeidsongeval) bovenop de dagen gedekt door gewaarborgd maandloon.

Art. 11.

Uitzendkrachten, tewerkgesteld in een onderneming behorende tot het Paritair Comité voor het garagebedrijf, krijgen op de hierboven vermelde tijdstippen ecocheques uitbetaald ten laste van het uitzendkantoor dat hen tewerkstelt.

Het bedrag van € 125 wordt aangepast in functie van het aantal tewerkgestelde dagen, en dit volgens het pro rata principe van in- en uitdienststreders, zoals opgenomen in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. – Pro rata toekenning

Art. 12.

Er wordt een pro rata uitbetaald in volgende gevallen:

- Arbeiders die in de loop van het betrokken semester in de onderneming in dienst of uit dienst treden, hebben recht op een pro rata van de semestriële schijven, a rato van 1/25^e per week, met een maximum van 25/25^e. Voor de toepassing van deze alinea wordt met week bedoeld, elke week waarin minimum 1 dag wordt gewerkt of gelijkgesteld.
- Deeltijdse arbeiders hebben recht op een pro rata in functie van de tewerkstellingsbreuk. De tewerkstellingsbreuk is de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de arbeider en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse arbeider.

Art. 13.

Bij uitdiensttreding dienen de ecocheques, die pro rata worden toegekend, te worden uitbetaald ten laatste op het moment van uitdiensttreding.

HOOFDSTUK VI. – Alternatieve besteding op ondernemingsniveau

Art. 14.

Een alternatieve besteding voor deze ecocheques op ondernemingsvlak is mogelijk op voorwaarde dat het jaarlijks bedrag van 2 x € 125 gegarandeerd wordt en mits een akkoord op ondernemingsvlak, en dit via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 15.

Een kopie van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient ter informatie te worden overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, uitdrukkelijk vermeldend “Kopie aan de Voorzitter in uitvoering van artikel 15 van de CAO omtrent ecocheques”.

Art. 16.

Indien er geen akkoord wordt gesloten op het vlak van de onderneming, dient het sectoraal systeem van de ecocheques te worden toegepast.

Art. 17.

In de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dienen minstens dezelfde gelijkstellingen te worden voorzien die ook zijn opgenomen binnen het sectoraal systeem van ecocheques, zoals voorzien in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 18.

In de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak dient een evaluatie te worden voorzien. Op basis van deze evaluatie moet het mogelijk zijn om nadien terug aan te sluiten op de sectorale regeling.

HOOFDSTUK VII. – Recurrentie

Art. 19.

Elke vorm van invulling van de koopkracht geldt voor onbepaalde duur. De waarde van het voordeel bedraagt € 250 per jaar (inclusief RSZ bijdragen voor werkgever en werknemer) en dit sinds 2011.

HOOFDSTUK VIII. – Geldigheid

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 16 juni 2011, inzake sectoraal systeem ecocheques, geregistreerd op 18 juli 2011 onder het nummer 104.823/CO/112, algemeen bindend verklaard op 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 19 januari 2012) gewijzigd via collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011, geregistreerd op 19 oktober 2011 onder het nummer 106.446/CO/112 en algemeen bindend verklaard op 26 november 2012 (Belgisch Staatsblad van 16 januari 2013).

Art. 21.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van 6 maanden betekend met een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

200 ARBEIDSTIJD: WEEK, JAAR, LOOPBAAN

- 210. ARBEIDSDUUR**
- 221. ANCIENTEITSVERLOF**
- 225. LOOPBAANVERLOF**
- 230. SWT**
- 230_58-a. SWT MEDISCHE REDENEN**
- 230_58-b. SWT MEDISCHE REDENEN**
- 230_60-a. VANAF 60 JAAR - 40 JAAR BEROEPSVERLEDEN**
- 230_60-b. VANAF 60 JAAR - 40 JAAR BEROEPSVERLEDEN**
- 230_60-a. SWT 60 JAAR – 35 JAAR BEROEPSVERLEDEN – ZWAAR BEROEP**
- 230_60-b. SWT 60 JAAR – 35 JAAR BEROEPSVERLEDEN – ZWAAR BEROEP**
- 230_60-a. SWT 60 JAAR – 33 JAAR BEROEPSVERLEDEN
– 20 JAAR NACHT / ZWAAR BEROEP**
- 230_60-b. SWT 60 JAAR – 33 JAAR BEROEPSVERLEDEN
– 20 JAAR NACHT / ZWAAR BEROEP**
- 231-a. SWT VRIJSTELLING AANGEPASTE
BESCHIKBAARHEID 2023 - 2024**
- 231-b. SWT VRIJSTELLING AANGEPASTE
BESCHIKBAARHEID 2025-2026**
- 233. BEREKENINGSWIJZE VAN DE AANVULLENDE
VERGOEDING VAN DE BRUGPENSIOENEN**
- 242. NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN**
- 244. OVERUREN**
- 247. NACHTARBEID**

CAO: 23.02.87

KB: 06.05.88

BS: 14.06.88

Registratienummer: 19.197/CO/112

Registratiedatum: 15.10.87

1. Inhoud:

Arbeidsduur: 38 uur per week vanaf 31.12.88

2. Vervanging van cao's:

Cao 06.07.84 – KB 12.11.84 – BS 28.11.84

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1987 voor onbepaalde duur

210. Arbeidsduur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 februari 1987

ARBEIDSDUUR

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werklieden” verstaan de werklieden en werksters.

HOOFDSTUK II. – Arbeidsduur

Art. 2.

- § 1. De wekelijkse arbeidsduur welke bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 1979 op 39 uur per week werd gebracht vanaf 1 september 1979, blijft behouden.
- § 2. De ondernemingen waar de werklieden nog 39 uur per week werken, zullen deze duur, op een gemiddelde jaarlijkse basis, verkorten tot 38 en een half uur op 1 februari 1988 en tot 38 uur op 31 december 1988, zonder loonsvermindering (zie berekeningswijze in bijlage).

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1987 en geldt voor een onbepaalde tijd.

Zij kan door elke van de contracterende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden, betekend met een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité van het garagebedrijf en aan de in dat paritair comité vertegenwoordigde organisaties.

HOOFDSTUK IV. – Slotbepalingen

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 6 juli 1984, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, betreffende de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 november 1984.

BEREKENING JAARLIJKSE ARBEIDSDUUR

38 uren

Verskillende berekeningswijzen kunnen worden gebruikt.

Bijvoorbeeld:

1. 365 kalenderdagen per jaar
 - 52 zondagen (of recuperatiedagen)
 - 52 zaterdagen (of equivalente vrije dagen)
 - 20 vakantiedagen
 - 10 feestdagen
 = 231 te werken dagen van 8 uren in 40-urenregime

In een 38-uren regime:

- met dagelijkse arbeidsduurvermindering: 231 dagen van 7u.36 minuten, hetzij 1756 uren;
- met wekelijkse arbeidsduurvermindering: 46.2 weken van 38 uren, hetzij 1756 uren;
- met toekenning van 12 compensatierustdagen: 219 dagen van 8 uren, hetzij 1752 uren.

2. 48 weken van 38 uren = 1 824 uren.

Daarbij dient te worden gevoegd:

1 dag van 7 uur 36 minuten (365^e dag).

Daarvan dienen afgetrokken:

10 feestdagen van 7 uur 36 minuten

Dit geeft uiteindelijk 1756 uren

Opmerking: Zo de 365^{ste} dag op zon- of zaterdag valt is er één dagprestatie minder.

CAO: 27.01.22

KB: 14.10.22

BS: 15.03.23

Registratienummer: 172.511/CO/112

Registratiedatum: 09.05.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.05.22

1. Inhoud:

Anciënniteitsverlof

- 1 dag na 15 jaar anciënniteit in de onderneming
- pro rata toekenning in geval van deeltijdse arbeid

Het anciënniteitsverlof wordt toegekend in het kalenderjaar waarin de arbeider 15 jaar anciënniteit bereikt

2. Vervanging van cao:

Cao 12.09.19 – KB 04.02.20 – BS 21.02.20 –
Registratienummer 154.796/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 voor onbepaalde duur

221. Anciënniteitsverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

ANCIENNITEITSVERLOF

In uitvoering van artikel 17 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

Vanaf januari 2022 heeft de arbeider recht op één dag anciënniteitsverlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming.

Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op anciënniteitsverlof toegekend in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.

Art. 3.

De één dag anciënniteitsverlof wordt toegekend in het kalenderjaar waarin de arbeider 15 jaar anciënniteit bereikt.

Bovendien blijft de arbeider deze dag anciënniteitsverlof behouden tijdens de jaren volgend op het jaar waarin hij de 15 jaar anciënniteit bereikt.

Art. 4.

Bij overgang van de onderneming blijft de anciënniteit die de arbeider heeft opgebouwd behouden.

Art. 5.

Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven onverminderd van toepassing. Wanneer echter op het vlak van de onderneming de 1^{ste} dag anciënniteitsverlof later valt dan de sectorale regeling, dient de 1^{ste} anciënniteitdag te worden geënt op de sectorale regeling, met name vanaf 15 jaar anciënniteit.

Art. 6.

Elke dag van het anciënniteitsverlof wordt door de werkgever betaald op basis van het normale loon, berekend met inachtneming van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, en de hieraan aangebrachte wijzigingen.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019 betreffende het anciënniteitsverlof, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 25 oktober 2019 onder het nummer 154.796/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2020 (BS 21 van februari 2020).

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

CAO: 11.09.17

KB: 15.04.18

BS: 11.05.18

Registratienummer: 141.995/CO/112

Registratiedatum: 13.10.17

Publicatie van registratie in BS: 03.11.17

1. Inhoud:

Loopbaanverlof

- Vanaf 01.01.2018:
 - o recht op 1 bijkomende verlofdag voor arbeider die de leeftijd van 55 jaar bereikt.
 - o recht op een 2^{de} bijkomende verlofdag voor arbeider die de leeftijd van 58 jaar bereikt.
 - o recht op een 3^{de} bijkomende verlofdag voor arbeider die de leeftijd van 60 jaar bereikt.
- De berekening van het loon gebeurt op dezelfde manier als bij het anciënniteitsverlof (wetgeving betaalde feestdagen).
- Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op loopbaanverlof vanaf 1 januari 2018 toegekend in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.
- Afwijking mogelijk op ondernemingsvlak mits een gelijkwaardig voordeel te voorzien voor dezelfde doelgroep (enkel voor die ondernemingen die over eenzelfde of hoger aantal extralegale vakantiedagen beschikken)

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2018 voor onbepaalde duur

225. Loopbaanverlof

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017

LOOPBAANVERLOF

In uitvoering van artikel 22 van het nationaal akkoord 2017-2018 van 27 juni 2017.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 55 jaar bereikt, heeft hij recht op 1 bijkomende verlofdag per jaar.

Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 58 jaar bereikt, heeft hij recht op een 2^{de} bijkomende verlofdag per jaar.

Vanaf het kalenderjaar waarin de arbeider de leeftijd van 60 jaar bereikt, heeft hij recht op een 3 de bijkomende verlofdag per jaar.

Art. 3.

Voor deeltijdse arbeiders wordt het recht op loopbaanverlof vanaf 1 januari 2018 toegekend in verhouding tot hun arbeidsstelsel op het ogenblik van opname van het verlof.

Art. 4.

De berekening van de verloning voor deze bijkomende verlofdagen dient te gebeuren conform de wettelijke bepalingen omtrent feestdagen.

Art. 5.

In ondernemingen die reeds over eenzelfde of hoger aantal extralegale vakantiedagen beschikken, kan de werkgever van het sectoraal systeem afwijken, middels een gelijkwaardig voordeel te voorzien voor dezelfde doelgroep, met name de arbeiders zoals vermeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 inzake loopbaanverlof, geregistreerd onder het nummer 130.658/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 15 juli 2016 (BS 23 augustus 2016).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

CAO: 02.12.21

KB: 29.06.22

BS:

Registratienummer: 169.949/CO/112

Registratiedatum: 07.02.22

Publicatie van registratie in BS op: 28.02.22

1. Inhoud:

- SWT stelsels:
 - o SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid
 - o SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
 - o SWT 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep
 - o SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden
- Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023

230. SWT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters 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. – Toegepaste stelsels

SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid

Art. 2.

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

SWT 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

Art. 3.

In toepassing van artikel 3, § 1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst en 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 de 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.

SWT 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

Art. 4.

In toepassing van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad van 23 april 2019, wordt het recht op een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toegekend aan de arbeiders die in een zwaar beroep worden tewerkgesteld en die ontslagen worden en de leeftijd van 60 jaar of ouder bereikt hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst, alsook 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 de 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.

SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden

Art. 5.

In toepassing van artikel 3, § 7 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021, wordt het recht op SWT en het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan arbeiders die tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 ontslagen worden en die in de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, 60 jaar of ouder zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst en op het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van 40 jaar aantonen.

HOOFDSTUK III. – Betaling van de aanvullende vergoeding

Art. 6.

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 van het 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.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

CAO: 05.07.23

KB:

BS:

Registratienummer: 181.632/CO/112

Registratiedatum: 10.08.23

Publicatie van registratie in BS op:

1. Inhoud:

SWT Medische redenen

- SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden

Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023

230_58-a. SWT Medische redenen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters 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. – Toegepaste stelsel

SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden

Art. 2.

In toepassing van artikel 3, § 6 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 en die gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder

zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat zij:

- ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben;
- ofwel werknemers zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

HOOFDSTUK III. – Betaling van de aanvullende vergoeding

Art. 3.

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.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2023.

CAO: 11.10.23

KB: 03.05.24

BS:

Registratienummer: 184.272/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

SWT Medische redenen

- SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden

Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf

2. Vervanging van cao:

Cao 05.07.23 – Registratienummer 181.632/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025

230_58-b. SWT Medische redenen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters 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. – Toegepaste stelsel

SWT 58 jaar voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen na 35 jaar beroepsverleden

Art. 2.

In toepassing van artikel 3, § 6 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023, wordt het recht op een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toegekend aan de arbeiders die worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 en die gedurende de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder

zijn en een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat zij:

- ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben;
- ofwel werknemers zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

HOOFDSTUK III. – Betaling van de aanvullende vergoeding

Art. 3.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf neemt de betaling op zich van de aanvullende vergoeding, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten van het sociaal fonds van 11 oktober 2023, 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.

HOOFDSTUK IV. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 5 juli 2023 onder het nummer 181.632/CO/112.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

CAO: 05.07.23

KB: 10.01.24

BS: 30.01.24

Registratienummer: 181.631/CO/112

Registratiedatum: 10.08.23

Publicatie van registratie in BS op: 29.08.23

1. Inhoud:

SWT 60 jaar – 40 jaar beroepsverleden

- Leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar: te bereiken tijdens de geldigheidsduur van de cao en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst
- Beroepsloopbaanvereiste van 40 jaar: uiterlijk bereikt op einde van de arbeidsovereenkomst

Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023

230_60-a. SWT vanaf 60 jaar – 40 jaar beroepsverleden

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG LANGE LOOPBAAN – 40 JAAR

Art. 1. - Toepassingsgebied

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

Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Art. 3. - Toekenningsvoorwaarden

- § 1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.
- § 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- § 4. De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.
- § 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Art. 4. - De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van het fonds voor de garage ondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24bis van bovenvermelde overeenkomst. De bedrijfstoeslag bovenvermelde en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de col-

lectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het sociaal fonds voor de garage ondernemingen, in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Art. 5. - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 6. - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

CAO: 11.10.23

KB: 03.05.24

BS:

Registratienummer: 184.275/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

SWT 60 jaar – 40 jaar beroepsverleden

- Leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar: te bereiken tijdens de geldigheidsduur van de cao en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst
- Beroepsloopbaanvereiste van 40 jaar: uiterlijk bereikt op einde van de arbeidsovereenkomst

Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025

230_60-b. SWT vanaf 60 jaar – 40 jaar beroepsverleden

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG LANGE LOOPBAAN – 40 JAAR

Art. 1. - Toepassingsgebied

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

Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Art. 3. - Toekenningsvoorwaarden

- § 1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.
- § 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- § 4. De beroepsloopbaanvereiste is 40 jaar en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.
- § 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Art. 4. - De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van het Sociaal Fonds voor het Garagebedrijf, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 11 oktober 2023, alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24*bis* van bovenvermelde overeenkomst. De bedrijfstoeslag bovenvermelde en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het sociaal fonds voor de garage ondernemingen, in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Art. 5. - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 6. - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

CAO: 05.07.23

KB: 20.12.23

BS: 19.01.24

Registratienummer: 181.633/CO/112

Registratiedatum: 10.08.23

Publicatie van registratie in BS op: 29.08.23

1. Inhoud:

SWT 60 jaar – 35 jaar beroepsverleden – zwaar beroep

- Leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar: te bereiken tijdens de geldigheidsduur van de cao en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst
- Beroepsloopbaanvereiste van 35 jaar: uiterlijk bereikt op einde van de arbeidsovereenkomst
 - o Ofwel minimaal 5 jaar in een zwaar beroep
 - o Ofwel minimaal 7 jaar in een zwaar beroep

Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023

230_60-a. SWT 60 jaar – 35 jaar beroepsverleden – Zwaar beroep

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG 60 JAAR NA 35 JAAR BEROEPSVERLEDEN MITS ZWAAR BEROEP

Art. 1. - Toepassingsgebied

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

Onder “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

Art. 3. - Toekenningsvoorwaarden

- § 1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.
- § 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- § 4. De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten:

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als “zwaar beroep” beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt

- dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

Onder “permanent” verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Wordt gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van:

- 1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
 - 2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.
- § 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Art. 4. - De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van het fonds voor de garage ondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24*bis* van bovenvermelde overeenkomst. De bedrijfstoeslag bovenvermelde en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het fonds in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Art. 5. - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 6. - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

CAO: 11.10.23

KB: 03.05.24

BS: 24.05.24

Registratienummer: 184.274/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

SWT 60 jaar – 35 jaar beroepsverleden – zwaar beroep

- Leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar: te bereiken tijdens de geldigheidsduur van de cao en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst
- Beroepsloopbaanvereiste van 35 jaar: uiterlijk bereikt op einde van de arbeidsovereenkomst
 - o Ofwel minimaal 5 jaar in een zwaar beroep
 - o Ofwel minimaal 7 jaar in een zwaar beroep

Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025

230_60-b. SWT 60 jaar – 35 jaar beroepsverleden – Zwaar beroep

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG 60 JAAR NA 35 JAAR BEROEPSVERLEDEN MITS ZWAAR BEROEP

Art. 1. - Toepassingsgebied

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

Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

Art. 3. - Toekenningsvoorwaarden

- § 1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.
- § 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- § 4. De beroepsloopbaanvereiste is 35 jaar voor een werknemer tewerkgesteld als loontrekkende in een zwaar beroep en moet uiterlijk op het einde van de arbeidsovereenkomst worden bereikt.

Van deze 35 jaar moeten:

- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als “zwaar beroep” beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt

- dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur.

Onder “permanent” verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Wordt gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van:

- 1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
 - 2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.
- § 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt buiten de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Art. 4. - De bedrijfstoeslag

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

De bedrijfstoeslag is ten laste van het fonds voor het garagebedrijf, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 11 oktober 2023, alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24*bis* van bovenvermelde overeenkomst. De bedrijfstoeslag bovenvermelde en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingsstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van het fonds in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Art. 5. - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoeslag

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 6. - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025

CAO: 05.07.23

KB: 19.12.23

BS: 11.01.24

Registratienummer: 181.634/CO/112

Registratiedatum: 10.08.23

Publicatie van registratie in BS op: 29.08.23

1. Inhoud:

SWT stelsel

SWT 60 jaar – 33 jaar beroepsverleden – 20 jaar nachtarbeid/zwaar beroep

- Leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar: te bereiken tijdens de geldigheidsduur van de cao en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst
- Beroepsloopbaanvereiste van 33 jaar: uiterlijk bereikt op einde van de arbeidsovereenkomst
 - o Ofwel minimaal 20 jaar in ploegenarbeid/nachtprestaties
 - o Ofwel gewerkt in een zwaar beroep

Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023

230_60-a. SWT 60 jaar – 33 jaar beroepsverleden – 20 jaar nacht /zwaar beroep

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG NACTARBEID EN ZWAAR BEROEP

Art. 1. - Toepassingsgebied

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

Onder “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben

gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

Art. 3. - Toekenningsvoorwaarden

- § 1. De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.
- § 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- § 4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 33 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien moeten de werknemers:

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46*sexies* van 9 januari 1995, nr. 46*septies* van 25 april 1995 en nr. 46*duodecies* van 19 december 2001;
- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 - 1° gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

of

2° gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als “zwaar beroep” beschouwd:

1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

2° het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder “permanent” verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3° het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Wordt gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van:

- 1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
- 2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Art. 4. - De bedrijfstoelage

De bedrijfstoelage is ten laste van het fonds voor de garage ondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds van 2 december 2021, alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24*bis* van bovenvermelde overeenkomst. De bedrijfstoelage bovenvermelde en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van het fonds in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Art. 5. - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 6. - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2023.

CAO: 11.10.23

KB: 03.05.24

BS: 27.05.24

Registratienummer: 184.273/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

SWT stelsel

SWT 60 jaar – 33 jaar beroepsverleden – 20 jaar nachtarbeid/zwaar beroep

- Leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar: te bereiken tijdens de geldigheidsduur van de cao en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst
- Beroepsloopbaanvereiste van 33 jaar: uiterlijk bereikt op einde van de arbeidsovereenkomst
 - o Ofwel minimaal 20 jaar in ploegenarbeid/nachtprestaties
 - o Ofwel gewerkt in een zwaar beroep

Betaling van de aanvullende vergoeding door het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025

230_60-b. SWT 60 jaar – 33 jaar beroepsverleden – 20 jaar nacht /zwaar beroep

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG NACTARBEID EN ZWAAR BEROEP

Art. 1. - Toepassingsgebied

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

Onder “arbeiders” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben

gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

Art. 3. - Toekenningsvoorwaarden

- § 1. De bedrijfstoelage, ingevoerd in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt toegekend aan werknemers die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.
- § 2. De werknemer moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- § 4. De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 33 jaar en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien moeten de werknemers:

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46*sexies* van 9 januari 1995, nr. 46*septies* van 25 april 1995 en nr. 46*duodecies* van 19 december 2001;
- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 - 1° gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

Of

2° gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als “zwaar beroep” beschouwd:

1° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;

2° het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder “permanent” verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

3° het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Wordt gelijkgesteld met werknemers bedoeld in artikel 1 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht dat gewoonlijk tewerkgesteld is in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, maar met uitsluiting van:

- 1) de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
- 2) de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

§ 5. De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Bovendien moet de werknemer voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Art. 4. - De bedrijfstoelage

De bedrijfstoelage is ten laste van het fonds voor de garage ondernemingen, volgens de voorwaarden bepaald in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake statuten sociaal fonds 11 oktober 2023, alsmede van de bijzondere werkgeverbijdragen zoals opgenomen in artikel 24 en 24*bis* van bovenvermelde overeenkomst. De bedrijfstoelage bovenvermelde en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere (gunstigere) berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoelage gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoelage wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoelage wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Het recht op de bedrijfstoelage blijft ten laste van het fonds in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Art. 5. - Vervanging van de werkloze met bedrijfstoelage

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Art. 6. - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

CAO: 05.07.23

KB: 19.12.23

BS: 08.01.24

Registratienummer: 181.635/CO/112

Registratiedatum: 10.08.23

Publicatie van registratie in BS op: 29.08.23

1. Inhoud:

Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2023-2024

Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024 kunnen de oudere werknemers (die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in het raam van een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering) die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2024 en gedurende de geldigheidstermijn van de cao ontslagen werden
- ze uiterlijk op 31 december 2024 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024

231-a. Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2023-2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID VOOR DE PERIODE 2023-2024

Art. 1. - Toepassingsgebied

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

Onder “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

Art. 2. - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór

1 januari 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeids-

ongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Art. 3. - Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van

1 juli 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

Art. 4. - Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid

§ 1. Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2024 ontslagen werden;
- ze, uiterlijk op 31 december 2024 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

§ 2. Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;

2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Art. 5. - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

CAO: 11.10.23

KB:

BS:

Registratienummer: 184.277/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

SWT Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2025-2026

Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026 kunnen de oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering) die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 en gedurende de geldigheidstermijn van de cao ontslagen werden
- ze uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

231-b. SWT Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2025-2026

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VRIJSTELLING VAN DE VERPLICHTING VAN AANGEPASTE BE- SCHIKBAARHEID VOOR DE PERIODE 2025-2026

Art. 1. - Toepassingsgebied

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

Onder “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers/ arbeiders/bedienden.

Art. 2. - Wettelijke basissen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden

in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Art. 3. - Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

Art. 4. - Voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid.

§ 1. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen werden;
- ze uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

§ 2. Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in § 1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

1° ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;

2° ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Art. 5. - Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

CAO: 05.10.98

KB: 29.01.02

BS: 14.05.02

Registratienummer: 49.661/CO/112

Registratiedatum: 24.11.98

Publicatie van registratie in BS: 03.02.98

1. Inhoud:

Berekening nettoverfertoelon op basis van 100 % van het referete brutomaandloon

2. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 1998 voor onbepaalde duur

233. Berekeningswijze van de aanvullende vergoeding van de brugpensioenen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998

BEREKENINGSWIJZE VAN DE AANVULLENDE VERGOEDING VAN DE BRUGPENSIOENEN (STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG)

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden of werksters.

HOOFDSTUK II. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 2.

Voor alle werklieden die vanaf 1 juli 1998 ontslagen worden met het oog op brugpensioen, volgens geldende collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op sectoraal- of ondernemingsvlak zullen, om het in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 17 van 19 december 1974 bepaalde netto-referteloon te berekenen, de sociale zekerheidsbijdragen berekend worden op 100 % van het referte brutomaandloon.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1998 en geldt voor onbepaalde tijd.

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

CAO: 17.12.92

KB: 20.05.97

BS: 07.03.98

Registratienummer: 31.945/CO/112

Registratiedatum: 26.02.93

Publicatie van registratie in BS: 15.04.93

1. Inhoud:

Invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming

Voorwaarde: moet positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid

Voorafgaande informatie:

Werkgever moet 1 maand voor de start van de ondernemingsonderhandelingen schriftelijk informatie verstrekken over:

- soort arbeidssysteem
- factoren die invoering ervan rechtvaardigen

Onderhandeling op ondernemingsniveau:

- in bedrijven met vakbondsafvaardiging: cao tussen werkgever en alle vakbonden in de onderneming
- in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging: cao tussen werknemersorganisaties van het PC

Toepassing:

- enkel op vrijwillige basis
- enkel voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 1993 voor onbepaalde duur

242. Nieuwe arbeidsregelingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 1992

NIEUWE ARBEIDSREGELINGEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

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

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. – Draagwijdte en toepassingsfeer van de overeenkomst

Art. 3.

In uitvoering van artikel 7 a) en b) van de collectieve arbeidsovereenkomst 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 (Belgisch Staatsblad van 26 juni 1987), beslissen de partijen dat de onderhandelingen over de inhoud van nieuwe arbeidsregelingen, gelet op de verscheidenheid van de sector, kunnen gevoerd worden op ondernemingsvlak, en dit vanaf 1 januari 1993.

Onder nieuwe arbeidsregelingen worden verstaan de regelingen omschreven overeenkomstig de wet van 17 maart 1987 (Belgisch Staatsblad van 12 juni 1987) die ertoe strekken de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd mogelijk te maken en de werkgelegenheid te bevorderen.

HOOFDSTUK III. – Weerslag op de werkgelegenheid

Art. 4.

De invoering van de nieuwe arbeidsregeling moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid met name:

- toename van het aantal tewerkgestelde werklieden, met extra aandacht voor de aanwerving van personen behorende tot de “risicogroepen”;
- de vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke werkloosheid of;
- de vermindering van het aantal in uitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure voor collectief ontslag;
- andere evenwaardige, onderhandelende alternatieven.

HOOFDSTUK IV. – Voorafgaande informatie

Art. 5.

Wanneer de werkgever voornemens is een nieuwe arbeidsregeling in te voeren moet hij minstens 1 maand voorafgaandelijk aan de ondernemingsonderhandeling schriftelijk informatie verstrekken aan de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis aan de werknemers van zijn onderneming en de vertegenwoordigers van de vakbonds- en werkgeversorganisaties in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, dit laatste door een aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

De informatie moet betrekking hebben op het soort arbeidssysteem en de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

HOOFDSTUK V. – Onderhandeling op ondernemingsniveau

Art. 6.

De onderhandelingen op ondernemingsvlak moeten ten minste betrekking hebben op de hiernavolgende elementen:

- de regeling inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzes en de rusttijden;
- de arbeidsvoorwaarden met bijzondere aandacht voor de relatie arbeid-gezin;
- modaliteiten inzake de positieve weerslag op de werkgelegenheid;
- wanneer er een vakbondsafvaardiging bestaat, de vakbondsvertegenwoordiging rekening houdend met de arbeidsregeling overeenkomstig artikel 8, 2 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- de modaliteiten betreffende de periodieke evaluatie van en controle op de nieuwe regeling;
- de consequenties van de nieuwe arbeidsregeling op de sociale zekerheid van de betrokken werknemers;
- de modaliteiten van individueel en/of collectieve terugstap naar de vroegere arbeidsregeling;
- de modaliteiten inzake vorming en opleiding van de betrokken werknemers.

Art. 7.

Indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging voor arbeiders bestaat, kan de nieuwe arbeidsregeling maar gebeuren door tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de Paritaire Comités.

Art. 8.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging voor arbeiders bestaat, kan de nieuwe arbeidsregeling maar gebeuren door ter zake met de representatieve werknemersorganisaties van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Paritaire Comités.

Art. 9.

Ondernemingsovereenkomsten die een volgens de wet van 17 maart 1987, artikel 2, 1, 2 of 5 toegelaten afwijking beogen van de volgende wettelijke bepalingen:

- 1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
- 2° het verbod om mannelijke werknemers 's nachts tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 37 van dezelfde wet;
- 3° het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur voorgeschreven door de artikel 4, 6, 10 en 11, vierde lid van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;

kunnen slechts worden afgesloten, na voorafgaande goedkeuring van die afwijking door het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Art. 10.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, zoals omschreven in de artikelen 6 en 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de Griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

HOOFDSTUK VI. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 11.

De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregeling betrokken werknemers moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Art. 12.

De inschakeling van de werknemers in de nieuwe arbeidsregeling mag slechts gebeuren op vrijwillige basis.

Art. 13.

Aan de werknemers wordt werkzekerheid geboden, dit wil zeggen dat er niet zal overgegaan worden tot “afdanking” om economische redenen of motieven van reorganisatie.

Indien deze redenen toch zouden worden ingeroepen zal de werkgever eerst alle andere middelen tot herverdeling van de arbeid, met inbegrip van gedeeltelijke werkloosheid, inschakelen.

Indien nodig zal hij overgaan tot een bespreking met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de representatieve werknemersorganisaties teneinde andere maatregelen te treffen.

HOOFDSTUK VII. – Sectorale evaluatie

Art. 14.

Tegelijkertijd met de neerlegging van de ondernemingsovereenkomst, zoals omschreven bij de artikelen 6, 7 en 8, wordt een afschrift van de afgesloten overeenkomst overgemaakt aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf. Deze informatie gebeurt bij aangetekend schrijven.

Art. 15.

Na het verstrijken van een periode van 18 maanden, te rekenen vanaf 1 januari 1993, zal in het Paritair Comité overgegaan worden tot een evaluatie van de in de ondernemingen toegepaste arbeidsregelingen in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 en de wet van 17 maart 1987, vermeld in artikel 3.

Deze evaluatie zal zowel de gevolgde procedure als de inhoud en de gevolgen van de arbeidsregelingen betreffen.

Deze evaluatie kan eventueel leiden tot het afsluiten van een aanvullende sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VIII. – Uitzonderingen

Art. 16.

De ondernemingsovereenkomsten betreffende de versoepeling van de arbeidsduur en/of speciale tijdsregelingen afgesloten voor 28 april 1992 mogen worden behouden en verder worden toegepast.

HOOFDSTUK IX. – Duurtijd

Art. 17.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1993 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd op verzoek van één der ondertekenende partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

CAO: 11.10.23

KB: 26.03.24

BS: 13.05.24

Registratienummer: 184.266/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

Overuren

- Onder bepaalde voorwaarden kan, op niveau van de onderneming, het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uren tot maximum 150 uren per kalenderjaar
- De onderneming die gebruik wil maken van de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen, dient een cao te sluiten vóór 1 januari 2024
- Het aantal vrijwillige overuren kan worden verhoogd voor een periode die loopt tot maximum 31 december 2024
- Onder bepaalde voorwaarden kan op niveau van de onderneming het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens worden verhoogd van 25 uren tot maximum 60 uren voor een periode die loopt tot maximum 31 december 2024
- De onderneming die gebruik wil maken van de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen dat niet meetelt voor de interne grens, dient een cao te sluiten vóór 1 januari 2024

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024

244. Overuren

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

OVERUREN

In uitvoering van artikel 16 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 11 oktober 2023.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Draagwijdte en toepassingsfeer van de overeenkomst

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 25bis, § 1 en 26bis, § 1bis, laatste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 (BS 30 maart 1971), gewijzigd door artikel 4 en 5 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS 15 maart 2017) en overeenkomstig cao nr. 129 van 23 april 2019 betreffende vrijwillige overuren (BS 8 mei 2019).

HOOFDSTUK III. – Toepassingsmodaliteiten

Art. 3.

Onder de voorwaarden bepaald in de artikelen 4 en 7, kan op het niveau van de onderneming, het aantal vrijwillige overuren worden verhoogd van 120 uur tot maximum 150 uur per kalenderjaar.

Art. 4.

De onderneming die gebruik wil maken van de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten vóór 1 januari 2024.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair comité.

Het aantal vrijwillige overuren kan worden verhoogd voor een periode die loopt tot maximum 31 december 2024.

Art. 5.

Onder de voorwaarden bepaald in artikelen 6 en 7 en mits voor 1 januari 2024 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 31 december 2024 het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor interne grens worden verhoogd van 25 u tot maximum 60 u.

Art. 6.

De onderneming die gebruik wil maken van de mogelijkheid om het aantal vrijwillige overuren te verhogen dat niet meetelt voor de interne grens, dient hiertoe een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten vóór 1 januari 2024.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging is, wordt de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door alle vakbondssecretarissen van de vakbonden vertegenwoordigd in het paritair comité.

Het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens kan worden verhoogd voor een periode die loopt tot maximum 30 juni 2021.

Art. 7.

De in uitvoering van artikel 4 en 6 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Een kopie ervan wordt gelijktijdig overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité.

Art. 8.

De toepassing van de artikelen 3 en 5 op ondernemingsvlak maakt het voorwerp uit van een sectorale evaluatie na een periode van 2 jaar.

Art. 9.

Deze cao doet geen afbreuk aan de wettelijke bepalingen en met name aan artikel 25bis, § 2, van de arbeidswet.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

CAO: 05.10.98

KB: 24.04.02

BS: 20.11.02

Registratienummer: 49.660/CO/112

Registratiedatum: 24.11.98

Publicatie van registratie in BS: 03.02.99

1. Inhoud:

Sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties

- Omkaderingsmaatregelen:
 - o principe van vrijwilligheid
 - o enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur
 - o terugkeerrecht voor zwangere werkneemsters en voor alle werknemers omwille van ernstige medische, familiale en sociale redenen
 - o gelijke behandeling voor mannen en vrouwen
- Procedure bij invoering van nieuwe regimes met nachtprestaties
 - o voorafgaandelijke informatie en motivatie door werkgever
 - o ondernemingen met syndicale delegatie: CAO op ondernemingsvlak is noodzakelijk (ondertekend door alle vakbonden)
 - o ondernemingen zonder syndicale delegatie: goedkeuring door het PC over resultaten van besprekingen met de werknemers

2. Duurtijd:

Vanaf 5 oktober 1998 voor onbepaalde duur

247. Nachtarbeid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998

SECTORALE OMKADERING VAN DE REGIMES MET NACHTPRESTATIES

HOOFDSTUK I. – Inleidende bepalingen

Art. 1. - Toepassingsgebied

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werklieden” verstaan: de werklieden of werksters.

Art. 2. - Voorwerp

- a) De collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de Wet betreffende de nachtarbeid van 17 februari 1997 en het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van vermelde wet en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en nr. 49 betreffende de waarborg van een specifieke financiële vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties. Partijen maken toepassing van de CAO nr. 42 betreffende het invoeren van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen en verkrijgen aldus een afwijking op het verbod om nachtarbeid te verrichten, zoals bepaald in artikel 35 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, althans wat betreft de regimes met nachtprestaties ingevoerd na 8 april 1998.

b) Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de omkaderingsmaatregelen die gelden bij:

- het openstellen vanaf 8 april 1998 van regimes met nachtprestaties, toepasselijk voor mannelijke werklieden vóór 8 april 1998, op vrouwelijke werklieden;
- de invoering van regimes met nachtprestaties na 8 april 1998, voor zowel mannelijke als vrouwelijke werklieden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt eveneens de te volgen procedure bij de invoering van regimes met nachtprestaties.

c) Onder nachtarbeid wordt verstaan de prestaties gewoonlijk verricht tussen 20 en 6 uur met uitsluiting van:

- prestaties uitsluitend verricht tussen 6 en 24 uur;
- prestaties die gewoonlijk vanaf 5 uur 's morgens worden aangevat.

Art. 3. - Positieve weerslag op de tewerkstelling

De invoering van regimes met nachtprestaties moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

Die positieve weerslag kan met name het gevolg zijn van een toename van het aantal tewerkgestelde werklieden, van de vermindering van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid of van de vermindering van het aantal in het vooruitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure die voor collectief ontslag is vastgesteld.

HOOFDSTUK II. – Omkaderingsmaatregelen

Art. 4. – Vrijwilligheid

Zowel bij aanwerving als bij overschakeling naar een regime met nachtprestaties moet het principe van de vrijwilligheid worden toegepast op de werklieden.

Conform de bepalingen van artikel 2 - voorwerp van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, hebben werklieden recht op een proefperiode van drie maanden gedurende welke zij een einde kunnen maken aan hun tewerkstelling met nachtprestaties door middel van een opzegging van zeven dagen. Bij overschakeling is er een terugkeerrecht naar de vroegere werkpost.

Art. 5. - Contractvormen

De werklieden die betrokken zijn bij de invoering van regimes met nachtprestaties moeten tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Art. 6. - Zwangere arbeidsters

De zwangere arbeidster, tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, heeft het recht om, na schriftelijk verzoek, gestaafd door medisch attest, in een arbeidsregeling zonder nachtprestaties te worden tewerkgesteld met behoud van minimum het inkomen verbonden aan nachtprestaties en dit tot drie maanden na de bevallingsrust.

Art. 7. - Terugkeerrecht

De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties hebben het recht tijdelijk of definitief terug te keren naar een arbeidsregime zonder nachtprestaties omwille van ernstige medische, familiale en sociale redenen.

Op bedrijfsvlak dient er een overeenkomst te worden gemaakt dewelke de precisering geeft van ernstige medische, familiale en sociale redenen.

Art. 8. - Gelijke behandeling

a) In regimes met nachtprestaties geldt het principe van gelijk loon en gelijke functieclassificaties voor mannelijke en vrouwelijke werklieden.

- b) De werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties kunnen op hun verzoek bij voorrang een vacante betrekking met dagprestaties verkrijgen in zoverre zij aan de vereiste kwalificaties voldoen.
- c) De werkgever dient aandacht te besteden aan de veiligheid van de werklieden tewerkgesteld in regimes met nachtprestaties. Hij dient ook te zorgen voor het nodige toezicht en voor de bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon inzake “ongewenst seksueel gedrag”.

HOOFDSTUK III. – Procedure bij invoering van nieuwe regimes met nachtprestaties

Art. 9. – Voorafgaandelijke informatie en motivatie

Wanneer de werkgever voornemens is nachtarbeid in te voeren moet hij voorafgaandelijk aan de werklieden schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort arbeidsregeling die hij wil invoeren en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen

Ook de concrete omkaderingsmaatregelen voorzien in hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de concrete uurroosters worden besproken met de leden van de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis met de individuele werklieden.

Art. 10. - Procedure bij ondernemingen met vakbondsafvaardiging

Is er een vakbondsafvaardiging, dan kan een arbeidsregeling met nachtprestaties maar worden ingevoerd mits er tussen de werkgever en alle organisaties die in deze vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in de zin van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en Paritaire Comités.

Art. 11. - Procedure bij ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

- a) Het Paritair Comité voor het garagebedrijf controleert of er voldaan wordt aan de voorwaarden van onderhavige overeenkomst.
- b) In de ondernemingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat worden de resultaten van besprekingen met de werklieden zoals voorzien in artikel 9 *ter* goedkeuring van het Paritair Comité voor het garagebedrijf (PC 112) voorgelegd. Ingeval van eenparig advies van het betrokken Paritair Comité wordt het regime automatisch ingeschreven in het arbeidsreglement.
- c) De Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf stelt de onderneming hiervan in kennis.

HOOFDSTUK IV. – Slotbepalingen

Art. 12. – Jaarlijkse evaluatie

Ondertekenende partijen zullen jaarlijks en voor de eerste keer één jaar na de inwerkingtreding van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, de toepassing ervan in het paritair comité evalueren.

Art. 13. - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 5 oktober 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeg van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

300 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- 310. KORT VERZUIM**
- 320. OPZEGGINGSTERMIJNEN**
- 330. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN**
- 342-a. TIJDKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
EN LANDINGSBANEN**
- 342-b. TIJDKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING
EN LANDINGSBANEN**
- 362. MELDINGSPLICHT**
- 370. SLUITING VAN ONDERNEMINGEN**

CAO: 12.09.19

KB: 17.09.20

BS: 22.10.20

Registratienummer: 154.794/CO/112

Registratiedatum: 25.10.19

Publicatie van registratie in BS: 04.11.19

1. Inhoud:

Kort verzuim

- Behoud van het normale loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten
 - o huwelijk
 - o priestervijding of intrede in het klooster
 - o geboorte - adoptie
 - o overlijden
 - o plechtige communie of feest van de vrijzinnige jeugd
 - o deelname familieraad
 - o deelname jury
 - o bijzitter bij verkiezingen
- Geboorteverlof – adoptieverlof

2. Vervanging van cao:

Cao 09.10.15 – KB 15.07.16 – BS 22.09.16 –
Registratienummer 131.191/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur

310. Kort verzuim

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

KORT VERZUIM

In uitvoering van artikel 15 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, 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. – Voorwerp

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van:

1. het koninklijk besluit betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten van 28 augustus 1963 (Belgisch Staatsblad van 11 september 1963) en alle latere wijzigingen;

2. het koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde gebeurtenissen van 3 december 1974 (Belgisch Staatsblad van 23 januari 1975);
3. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 10 februari 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen;
4. de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, van 17 november 1999, betreffende het behoud van het normaal loon van wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen;
5. de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (Belgisch Staatsblad van 15 september 2001);
6. de programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
7. artikel 133 van de programmawet van 22 december 2008 (Staatsblad van 29 december 2008 4^{de} uitg.);
8. de wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meeouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof (Staatsblad van 10 mei 2011).

HOOFDSTUK III. – Reden en duur van de afwezigheid

Art. 3.

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de in artikel 1 bedoelde arbeiders het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:

1. Huwelijk van de arbeider alsmede bij de ondertekening en het officieel neerleggen van een samenlevingscontract: drie dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
2. De dag van het huwelijk, voor het huwelijk:
 - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e),
 - van een regelmatig door hem opgevoed kind,
 - van een broer of zuster,
 - van een schoonbroer of schoonzuster,
 - van zijn vader of moeder,
 - van de grootvader of grootmoeder,
 - van de schoonvader of schoonmoeder,
 - van de stiefvader of stiefmoeder,
 - van een kleinkind van de arbeider,
 - van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
 - van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.
3. De dag van de plechtigheid bij een priesterwijding of intrede in het klooster:
 - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e),
 - van een regelmatig door hem opgevoed kind,
 - van een kleinkind,
 - van een broer of zuster,
 - van een schoonbroer of schoonzuster van de arbeider,
 - van een schoonbroer of een schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
 - van gelijk welk ander familielid van de arbeider. Voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen.
4. Geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de arbeider vaststaat: drie dagen voor de arbeider te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag der bevalling.

Hetzelfde recht komt, onder de voorwaarden en modaliteiten die op art. 30 § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld, toe aan de arbeider van wie de afstamming die in de vorige alinea wordt beoogd, niet kan worden vastgesteld maar die, op het moment van de geboorte:

- a) gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;
 - b) wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;
 - c) sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.
5. 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 die bij de arbeider inwoont: vijf dagen 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.
 6. 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 die niet bij de arbeider inwoont: vier dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
 7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van

een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: twee dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag welke het overlijden voorafgaat en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.

8. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis.
9. Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis.
10. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind: één dag te kiezen door de arbeider.
11. Deelneming van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of van een regelmatig door de arbeider opgevoed kind aan het feest van de “vrijzinnige jeugd” daar waar dat feest plaatsheeft: één dag te kiezen door de arbeider.
12. Verblijf van de dienstplichtige arbeider in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.
13. Deelneming aan een officieel bijeengeroepen bijeenkomst van de familieraad: de nodige tijd met een maximum van één dag.
14. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.

16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlaments-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
17. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.
18. Het onthaal van een kind in het gezin van de arbeider in het kader van een adoptie: drie dagen naar keuze van de arbeider in de maand volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werkman zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.
19. Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen.

Art. 4.

- §1. Voor de toepassing van artikel 3.2., artikel 3.3. en artikel 3.5. wordt het aangenomen of natuurlijk kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.
- §2. Voor de toepassing van artikel 3.6. en artikel 3.7. worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder en de overgrootmoeder van de arbeider.

Art. 5.

Voor de toepassing van de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de persoon, die samenwoont met de arbeider en van zijn gezin deel uitmaakt, gelijkgesteld met de echtgenote of echtgenoot.

Art. 6.

Voor de toepassing van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden alleen als afwezigheidsdagen beschouwd de gewone werkdagen waarvoor de arbeider aanspraak had mogen maken op het loon, indien hij door de redenen voorzien bij hetzelfde artikel 3 niet belet was geweest te werken.

Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Art. 7.

Voor de toepassing van artikel 3.4 hebben, conform art. 30 § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om gedurende tien dagen van het werk afwezig te zijn.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de arbeider het behoud van zijn loon.

Deze eerste drie dagen afwezigheid kunnen ook in halve dagen worden opgenomen.

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de arbeider een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Art. 8.

§ 1. Voor de toepassing van artikel 3.17 hebben, conform de Programmawet van 9 juli 2004 (Belgisch Staatsblad van 15 juli 2004) en in uitvoering daarvan, artikel 30^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de arbeiders het recht om afwezig te zijn van het werk:

- indien het kind geen drie jaar oud is bij aanvang van het verlof: zes weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.
- indien het kind drie jaar of ouder is bij aanvang van het verlof: vier weken ononderbroken en naar keuze van de arbeider, aanvangend binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

§2. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1. van onderhavig artikel, worden verdubbeld tot respectievelijk 12 of 8 weken, indien het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving op de kinderbijslag.

§3. De afwezigheidsperiodes, zoals bepaald in § 1. en § 2. van onderhavig artikel, dienen aan te vangen binnen de twee maanden volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de arbeider zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

HOOFDSTUK IV. – Slotbepalingen

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd onder het nummer 131.191/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016 (BS 22 september 2016).

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

KB: 02.12.11

BS: 16.12.11

Zoals gewijzigd door

KB: 26.01.12

BS: 13.02.12

Voor arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming op het ogenblik dat de opzegtermijn ingaat (zie publicatie garages 2019-2020).

Voor arbeiders die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 bestaat de berekening van de opzegtermijn in 2 delen die bij mekaar moeten worden opgeteld.

Deel 1: opzegtermijn op basis van de anciënniteit verworven op 31 december 2013 en rekening houdend met de sectorale bepalingen die op dat moment van toepassing waren (KB 02.12.11 – BS 16.02.11, gewijzigd door het KB van 26.01.12 – BS 13.02.12).

Algemeen regime

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
- 5 jaar	40 dagen	14 dagen
5 - 9 jaar	48 dagen	14 dagen
10 - 14 jaar	77 dagen	21 dagen
15 - 19 jaar	112 dagen	21 dagen
20 - 24 jaar	147 dagen	28 dagen
+ 25 jaar	154 dagen	28 dagen

d= kalenderdagen

Verkorte opzegtermijnen bij SWT (vroegere brugpensioen)

Anciënniteit	Werkgever
- 20 jaar	28 dagen
+ 20 jaar	56 dagen

Deel 2: opzegtermijn op basis van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 volgens de nieuwe opzegtermijnen die gelden vanaf 1 januari 2014

320. Opzeggingstermijnen

Koninklijk besluit van 2 december 2011 zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 26 januari 2012

OPZEGGINGSTERMIJNEN

Art. 1.

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren.

Art. 2.

Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder werklieden, de werklieden en de werksters, met inbegrip van diegene waarop artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Art. 3.

§ 1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, gesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

- veertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- achtenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;

- zevenenzeventig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd en twaalf dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en eenentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd zevenenveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen twintig en minder dan vijfentwintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd vierenvijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die vijftentwintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.]¹

§2. In geval van ontslag met het oog op brugpensioen gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4.

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Art. 5.

Het koninklijk besluit van 10 juli 2003 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren, wordt opgeheven.

¹ Artikel 3 § 1 werd gewijzigd bij KB van 26.01.12 – BS 13.02.12

Art. 6.

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2012.

Art. 7.

De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

CAO: 27.01.22

KB: 15.12.22

BS: 22.03.23

Registratienummer: 172.516/CO/112

Registratiedatum: 09.05.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.05.22

1. Inhoud:

Verlof dwingende redenen

- Het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen (= elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenissen die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de arbeider vereisen en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt)
- De duur van de afwezigheden voor een voltijds tewerkgestelde arbeider mag 10 werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden
- De afwezigheden worden niet bezoldigd, met uitzondering van één dag per kalenderjaar in geval van een woningbrand of natuurramp
- Het toegekend verlof om dwingende redenen wordt niet als arbeidstijd beschouwd, maar als een gerechtvaardigde afwezigheid

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023

330. Verlof om dwingende redenen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van artikel 18 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021 en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders 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. – De dwingende reden

Art. 2.

- § 1. De arbeider heeft het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen.
- § 2. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de arbeider vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

§ 3. Zijn in het bijzonder een dwingende reden in de zin en volgens de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45:

a) ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:

- een met de arbeider onder hetzelfde dak wonende persoon, zoals:
 - o de echtgeno(o)t(e) of de persoon die met hem (haar) samenwoont;
 - o de ascendent, de descendent, het adoptie- of pleegkind, de tante of de oom van de arbeider van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont.
- een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de arbeider onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de arbeider.

b) ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de arbeider, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;

c) het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de arbeider partij is in het geding.

§ 4. Het staat de werkgever en de arbeider vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden.

HOOFDSTUK III. – Bezoldiging

Art. 3.

§ 1. De afwezigheden zoals voorzien in artikel 2 worden niet bezoldigd behoudens andersluidende conventionele bepaling.

§ 2. De afwezigheden zoals voorzien in artikel 2 § 3 b) worden bezoldigd ten belope van één dag per kalenderjaar in geval van een woningbrand of natuurramp.

HOOFDSTUK IV. – Duur van het verlof om dwingende redenen

Art. 4.

Het is de arbeider toegestaan afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de gebeurtenissen bedoeld in artikel 2.

Art. 5.

§ 1. De duur van de afwezigheden mag 10 werkdagen per kalenderjaar niet overschrijden.

§ 2. Voor een deeltijds tewerkgestelde arbeider wordt de in § 1 bepaalde duur van het verlof om dwingende redenen herleid in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

§ 3. De wijze van opname van het verlof wordt in gemeen overleg tussen de arbeider en de werkgever overeengekomen.

HOOFDSTUK V. – Modaliteiten

Art. 6.

De arbeider die om een dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden de werkgever vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen.

Art. 7.

De arbeider moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Op verzoek van de werkgever moet de arbeider de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

HOOFDSTUK VI. – Bijzondere bepalingen

Art. 8.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan de regelingen van die gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst die aanleiding geven tot de betaling van een gewaarborgd loon zoals dat krachtens wettelijke of conventionele bepalingen verschuldigd is.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen evenmin afbreuk aan gunstiger bepalingen op het niveau van de onderneming.

Art. 9.

De krachtens deze overeenkomst toegekende verlofdagen worden niet als arbeidstijd beschouwd; zij worden als een gerechtvaardigde afwezigheid in aanmerking genomen voor de toekenning van voordelen die pro rata temporis voorzien zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of de onderneming.

De arbeider kan niet gedwongen worden de uren tijdens welke hij wegens dwingende redenen afwezig is geweest, op een ander tijdstip te presteren; een dergelijke regeling kan daarentegen wel in gemeen overleg tussen de arbeider en de werkgever worden overeengekomen.

HOOFDSTUK VII. – Slotbepalingen

Art. 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

CAO: 05.07.23

KB: 19.12.23

BS: 05.01.24

Registratienummer: 181.636/CO/112

Registratiedatum: 10.08.23

Publicatie van registratie in BS op:

1. Inhoud:

Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

- Recht op voltijds/halftijds tijdskrediet met motief (24 maanden)
- Mogelijkheid om op ondernemingsniveau het recht uit te breiden
 - o 51 maanden voor motief zorg
 - o 36 maanden voor motief opleiding
- Recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering voor ploegen – en continuarbeid (op ondernemingsniveau vastlegging van de modaliteiten)
- Landingsbaan:
 - o Vanaf 50 jaar: 1/5^{de} vermindering voor arbeiders met een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar en met ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming
 - o Voor de periode 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023: recht op uitkering voor arbeiders vanaf 55 jaar bij vermindering arbeidsprestaties met 1/5^{de} of bij een vermindering tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep
- Onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering in ondernemingen vanaf 11 werknemers
- 5 % sectorale drempel (voorrangsregels)
- Werknemers van 55 jaar en ouder, die gebruik maken van het recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering, mogen niet meegeteld worden voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %
- Thematische verloven blijven bestaan en vallen buiten de 5 % drempel
- Overgang naar voltijds brugpensioen:
 - o Berekening van de aanvullende vergoeding op grond van het loon en het arbeidsregime die de arbeider genoot voor de vermindering van zijn prestaties
- Behoud van anciënniteit en functiecategorie bij loopbaanvermindering

2. Vervanging van cao:

Cao 02.12.21 – KB 26.0622 – BS 13.12.23 –
Registratienummer 169.948/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2023 voor onbepaalde duur, tenzij anders bepaald

342-a. Tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023

HET RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 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 tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 sexties van 27 september 2022.

- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (BS 15 september 2001).
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeijlichkeiten of herstructurering.

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. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief zorg kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 51 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.
- § 3. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief opleiding kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 36 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

HOOFDSTUK IV. – Recht op een 1/5^{de} 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 1/5^{de} loopbaanvermindering.

- § 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5^{de} 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 uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2023 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.
- § 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.

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 *bis*, blijft verder gelden overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd in de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

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 hoofdstuk IV, 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, overeenkomstig artikel 16, § 1, § 3 en § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, 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, 1/5^{de} 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, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 169.948/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 26 juni 2022 (BS van 13 december 2022).

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 5 § 2 dat wordt gesloten voor bepaalde duur en buiten werking treedt op 31 december 2023.

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 januari 2024.

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDOVEREENKOMST VAN
5 JULI 2023 BETREFFENDE HET RECHT OP TIJDSKREDIET,
LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN**

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

CAO: 11.10.23

KB: 25.03.24

BS: 22.04.24

Registratienummer: 184.267/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 2112.23

1. Inhoud:

Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

- Recht op voltijds/halftijds tijdskrediet met motief (24 maanden)
- Mogelijkheid om op ondernemingsniveau het recht uit te breiden
 - o 51 maanden voor motief zorg
 - o 36 maanden voor motief opleiding
- Recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering voor ploegen – en continuarbeid (op ondernemingsniveau vastlegging van de modaliteiten)
- Landingsbaan:
 - o Vanaf 50 jaar: 1/5^{de} vermindering voor arbeiders met een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar en met ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming
 - o Voor de periode 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025: recht op uitkering bij vermindering arbeidsprestaties met 1/5^{de} of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep
- Onvoorwaardelijk recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering in ondernemingen vanaf 11 werknemers
- 5 % sectorale drempel (voorrangsregels)
- Werknemers van 55 jaar en ouder, die gebruik maken van het recht op 1/5^{de} loopbaanvermindering, mogen niet meegeteld worden voor de berekening van de sectorale drempel van 5 %
- Thematische verloven blijven bestaan en vallen buiten de 5 % drempel
- Overgang naar voltijds brugpensioen:
 - o Berekening van de aanvullende vergoeding op grond van het loon en het arbeidsregime die de arbeider genoot voor de vermindering van zijn prestaties
- Behoud van anciënniteit en functiecategorie bij loopbaanvermindering

2. Vervanging van cao:

Cao 05.07.23 – KB 19.12.23 – BS 05.01.24 –
Registratienummer 181.636/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 voor onbepaalde duur, tenzij anders bepaald

342-b. Tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

HET RECHT OP TIJDKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 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 tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit op 25 augustus 2012 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 augustus 2012, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 sexties van 27 september 2022;

- hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (BS 15 september 2001);
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeijlichkeiten of herstructurering.

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. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief zorg kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 51 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 1, a), b) en c) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.
- § 3. Het recht op halftijds/voltijds tijdskrediet met motief opleiding kan op ondernemingsvlak bij collectieve arbeidsovereenkomst worden uitgebreid tot 36 maanden, overeenkomstig artikel 4, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012.

HOOFDSTUK IV. – Recht op een 1/5^{de} 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 1/5^{de} loopbaanvermindering.

- § 2. De nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering met 1/5^{de} 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 uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 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.
- § 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.

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking zoals vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 *bis*, blijft verder gelden overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd in de overgangsbepalingen voorzien in artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

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 hoofdstuk IV, 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, overeenkomstig artikel 16, § 1, § 3 en § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, 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, 1/5^{de} 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 betrek-

king, wordt de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag 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 half-tijdse 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, vervangt deze collectieve arbeidsovereenkomst de collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 7 juli 2023, geregistreerd onder het nummer 181.636/CO/112.

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 5 § 2 dat wordt gesloten voor bepaalde duur en buiten werking treedt op 30 juni 2025.

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 januari 2025.

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11 OKTOBER 2023 BETREFFENDE HET RECHT OP TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

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.

CAO: 12.09.19

KB: 09.04.20

BS: 25.05.20

Registratienummer: 154.797/CO/112

Registratiedatum: 25.10.19

Publicatie van registratie in BS: 04.11.19

1. Inhoud:

Meldingsplicht contracten bepaalde duur, uitzendarbeid, onderaanneming en werkgeversgroepering

- De werkgever moet voorafgaandelijk de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of representatieve werknemersorganisaties in kennis stellen.
- Modaliteiten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.
- Opbouw anciënniteit bij overgang naar een contract van onbepaalde duur + geen nieuwe proefperiode.
- Uitzendarbeid:
 - o ondernemingen kunnen enkel beroep doen op dagcontracten in het kader van uitzendarbeid wanneer vooraf is geweten dat het om een opdracht van minder dan 5 dagen gaat;
 - o verplichte omzetting van een uitzendcontract omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk in een contract van onbepaalde duur na een periode van 6 maanden.

2. Vervanging van cao's:

Cao 16.06.11 – KB 04.10.11 – BS 09.11.11 –
Registratienummer 104.817/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur

362. Meldingsplicht

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

MELDINGSPLICHT CONTRACTEN BEPAALDE DUUR OF DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK, UITZENDARBEID EN ONDERAANNEMING

In uitvoering van artikel 28 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Begripsomschrijving

Art. 2.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgen begrippen als volgt gedefinieerd:

- Contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk: de arbeidsovereenkomsten zoals voorzien in de artikelen 9, 10, 11 en 11*bis* van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).
- Uitzendarbeid: arbeid verricht door een uitzendkracht zoals gedefinieerd en gereguleerd in de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijk arbeid, de uitzendarbeid en het terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve

van gebruikers (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1987) en alle collectieve arbeidsovereenkomsten in uitvoering van deze wet

- Onderaanneming: werk uitgevoerd enkel op basis van een overeenkomst tussen de opdrachtgever en de onderaannemer, waarbij tussen de opdrachtgever en het personeel van de onderaanneming geen band van gezag bestaat in de zin van artikel 17, 2°, van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK III. – Meldingsplicht

Art. 3.

Behoudens wettelijke of conventionele beschikkingen die andere verplichtingen opleggen (bijvoorbeeld voorafgaande toestemming) moeten de ondernemingen die arbeiders aanwerven met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, een beroep doen op uitzendkrachten of een beroep doen op onderaanneming, of 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 stellen.

In het geval van oprichting of toetreding tot een werkgeversgroepering, wordt een kopie van de kennisgeving overgemaakt aan de Voorzitter van het paritair comité.

HOOFDSTUK IV. – Modaliteiten

Art. 4.

§ 1. In geval van tewerkstelling van arbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, dienen de ondernemingen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden integraal toe te passen.

- §2. In geval van uitzendarbeid, dienen de lonen van toepassing in de onderneming voor de functie of het werk waarvoor de uitzendkracht wordt tewerkgesteld, toegepast te worden en dit onverminderd de conventionele en wettelijke beschikkingen betreffende bedoelde contracten.
- §3. In geval van onderaanneming heeft de bovengenoemde meldingsplicht inhoudelijk betrekking op: de identiteit van de onderaannemer, het paritair (sub)comité waaronder de activiteit van onderaannemer ressorteert, de aard van de opdracht, de voorziene periode van onderaanneming, het aantal voor de opdracht ingeschakelde arbeiders van de onderaannemer.
- §4. Teneinde het kwalitatief karakter van arbeid binnen de sector te bewaken, alsook omwille van het garanderen van een passend onthaal in de onderneming en de preventie van arbeidsongevallen, kunnen ondernemingen binnen de sector enkel een beroep doen op dagcontracten indien hiertoe expliciet een noodzaak bestaat. Het dient hier te gaan om werken waarvan vóór aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen.

HOOFDSTUK V. – Overgang naar contract van onbepaalde duur

Art. 5.

- §1. Indien een arbeider aangeworven wordt met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur, na één of meerdere contracten voor een duidelijk omschreven werk, of na één of meerdere uitzendcontracten, wordt de anciënniteit opgebouwd tijdens deze contracten van bepaalde duur, deze contracten voor een duidelijk omschreven werk en deze uitzendcontracten, meegerekend.
- §2. Indien een arbeider wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur aansluitend op één of meerdere contracten van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of uitzendarbeid, mag er geen proefperiode worden opgenomen.

§3. Teneinde oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid te weren uit de sector worden uitzendkrachten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk, na een periode van zes maanden omgezet in een contract van onbepaalde duur. Deze periode van zes maanden kan worden opgetrokken tot negen maanden, indien hieromtrent een akkoord bestaat, enerzijds op ondernemingsvlak met de betrokken werknemersorganisaties, anderzijds binnen het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

HOOFDSTUK VI. – Geldigheid

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de meldingsplicht contracten bepaalde duur, uitzendarbeid en onderaanneming, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 18 juli 2011 onder nummer 104.817/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 oktober 2011 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 9 november 2011.

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze opzeg kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2021.

CAO: 25.11.66

KB: 07.02.67

BS: 03.03.67

1. Inhoud:

Voorafgaande informatie en plaatsing ingeval van sluiting

2. Duurtijd:

Vanaf 3 maart 1967 voor onbepaalde duur

370. Sluiting van ondernemingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 1966

VASTSTELLING VAN DE METHODES VAN VOORAFGAANDE INFORMATIE EN VAN PLAATSING IN GEVAL VAN SLUITING

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden van de in artikel 1 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen bedoelde ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité voor het garagebedrijf ressorteren.

HOOFDSTUK II. – Voorafgaande informatie

A. Voorafgaande informatie bij beslissing tot eventuele sluiting

Art. 2.

Wanneer de eventuele sluiting van een onderneming of van een afdeling ervan wordt overwogen, verwittigt de werkgever zo spoedig mogelijk de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité die zelf de verantwoordelijke afgevaardigden van de in het Nationaal Paritair Comité vertegenwoordigde beroepsorganisaties ervan op de hoogte stelt.

Deze informatie blijft van vertrouwelijke aard tot wanneer de formele beslissing tot sluiting wordt genomen.

B. Informatie in geval van sluiting

Art. 3.

In geval van sluiting van zijn onderneming of van een afdeling ervan in de zin van artikel 2 van de voormelde wet van 28 juni 1966, moet de werkgever binnen de vierentwintig uren ervan kennis geven aan de ondernemingsraad of, bij diens ontstentenis, de syndicale afvaardiging en, bij ontstentenis van syndicale afvaardiging, het betrokken personeel.

De werkgever verwittigt gelijktijdig de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité, die van deze informatie kennis geeft aan:

- a) de Minister van Tewerkstelling en Arbeid;
- b) de Minister van Sociale Voorzorg;
- c) de Minister tot wiens bevoegdheid de Economische zaken behoren;
- d) de beroepsorganisaties welke in het Nationaal Paritair Comité zijn vertegenwoordigd.

HOOFDSTUK III. – Wijze waarop de werklieden worden ontslagen en geplaatst

Art. 4.

Onverminderd de bepalingen van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, wordt de wijze waarop de werklieden worden ontslagen door het Nationaal Paritair Comité voor het garagebedrijf bepaald.

Art. 5.

Het Nationaal Paritair Comité onderzoekt en stelt in elk geval de modaliteiten van plaatsing van de werklieden vast, met de medewerking inzonderheid van de bevoegde diensten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en door het inrichten van een adequate publiciteit door toedoen van de in het comité vertegenwoordigde beroepsorganisaties van werkgevers en werknemers.

Art. 6.

De gebeurlijke bijzondere gevallen welke zich naar aanleiding van de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen, worden door het verzoeningsbureau onderzocht, dat in de schoot van het Nationaal Paritair Comité werd opgericht overeenkomstig zijn huishoudelijk reglement, goedgekeurd bij ministerieel besluit van 31 augustus 1960.

HOOFDSTUK IV. – Toepassingsdatum

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking de dag waarop zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.

400 OPLEIDING EN BEVORDERING TEWERKSTELLING

- 400. VORMING EN OPLEIDING**
- 417. OPLEIDINGSCV**
- 430-a. WERKBAAR WERK EN INSTROOM**
- 430-b. WERKBAAR WERK EN INSTROOM**
- 470. NON-DISCRIMINATIECLAUSULE**
- 490-a. OUTPLACEMENT**
- 490-b. OUTPLACEMENT**

CAO: 22.01.24

KB:

BS:

Registratienummer:

Registratiedatum:

Publicatie van registratie in BS op:

1. Inhoud:

Vorming en opleiding

- Risicogroepen
- Bevestiging van een bijdrage van 0,15 % (van onbepaalde duur)
- Definitie van risicogroepen
- Verdere uitbouw van een paritair beheerd en alternerend opleidingsstelsel
- Verdere uitbouw van de sectorale tewerkstellingscel
- Verbetering van aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt
- Permanente vorming
- Definitie van permanente vorming
- Bevestiging van een bijdrage van 0,55 % (van onbepaalde duur)
- Basisopdracht van EDUCAM en databank EDUCAM, die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert
- Recht op opleiding: verschillend naargelang grootte van het bedrijf (uitgedrukt in VTE)
- Bedrijven tot 10 werknemers
 - o een collectief recht op opleiding van vijf dagen en een individueel recht op opleiding van twee dagen per arbeider over een periode van twee jaar
- Bedrijven tussen 10 en 19 werknemers
 - o een collectief recht op opleiding van vijf dagen en een individueel recht op opleiding van twee dagen per arbeider over een periode van twee jaar
 - o Groeipad:
 - 2025-2026: plus een halve dag individueel recht op opleiding per twee jaar
 - 2027-2028: plus een halve dag individueel recht op opleiding per twee jaar
- Bedrijven met meer dan 20 werknemers
 - o individueel recht op opleiding van zeven dagen per arbeider per twee jaar
 - o Groeipad:
 - 2025-2026: plus één dag individueel recht per twee jaar
 - 2027-2028: plus één dag individueel recht per twee jaar
 - 2029-2030: plus één dag individueel recht per twee jaar

- Vormingskrediet: premie voor de werkgever van € 45 per opleidingsdag (opleiding gegeven of erkend door Educam)
- Vormingskrediet peterschapsopleiding en gratis opleiding werkbaar werk en instroom
- Opstellen van bedrijfsopleidingsplan
- 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
- Vorming en opleiding verplicht tijdens de arbeidstijd. Buiten de arbeidsuren: indien niet anders mogelijk en steeds op vrijwillige basis
- Onlineopleidingen: mogelijk indien erkend door Educam of gegeven door Educam. (minstens twee opéénvolgende uren)
- Verplaatsingskosten betaald door de werkgever
- Formele en informele opleidingen mogelijk
- Scholingsbeding
- Gratis opleidingen georganiseerd door Educam. Uitgesloten van de toepassing zijn opleidingen waarvoor aan de werkgever een premie werd betaald en wettelijk of reglementair verplichte opleidingen

2. Vervanging van cao:

Cao 28.09.23 – KB – BS
 Registratienummer 183.170/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 voor onbepaalde duur met uitzondering van:

- Art. 10: van 01-07-2023 t/m 31-12-2025
- Art. 22: van 01-09-2023 t/m 31-08-2025

400. Vorming en opleiding

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2024

VORMING EN OPLEIDING

In uitvoering van hoofdstukken 9 en 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (“Arbeidsdeal”)

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

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. – Begripsomschrijvingen

Art. 2.

- a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze kunnen doorgaan in het bedrijf maar op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme, zoals EDUCAM;
- b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a), die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de

plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

- c) individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt;
- d) groeipad: de termijn waarbinnen het in deze cao vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt;
- e) opleidingsrecht: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt;
- f) opleidingsplan: een document opgesteld hetzij onder papieren vorm, hetzij onder elektronische vorm, waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.
- g) opleidingskrediet: het aantal uren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van sectorale voordelen ten behoeve van bedrijven. Het opleidingskrediet wordt door EDUCAM vastgesteld voor een periode van 2 jaar.

HOOFDSTUK III. – Risicogroepen

Art. 3. - Bijdragen voor risicogroepen

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

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

Art. 4. - Definitie van risicogroepen

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

- Langdurig werkzoekenden;
- Kortgeschoolde werkzoekenden;
- Werkzoekenden van 45 jaar en ouder;
- Herintreders en herintreedsters;
- Leefloners;
- Personen met een arbeidshandicap;
- Personen die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één ouder deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;
- Werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut;
- (Deeltijds) lerende jongeren;
- Laaggeschoolde arbeiders;
- Arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën;
- Arbeiders van 45 jaar en ouder;
- De risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad 8 april 2013), gespecificeerd in artikel 4bis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4bis.

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

1. De werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag, zoals gespecificeerd in artikel 1, 2° van het voornoemde koninklijk besluit;

3. De niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, zoals gespecificeerd in artikel 1, 3° van het voornoemde koninklijk besluit;
4. De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid zoals gespecificeerd in artikel 1, 4° van het voornoemde koninklijk besluit;
5. De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36^{quater} van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de eerste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid die binnen het Paritair Comité voor het garagebedrijf is ondertekend op 9 oktober 2015.

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

Art. 4^{ter}.

Van de in artikel 4^{bis} bedoelde inspanning moet minstens de helft (0,025 %) besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK IV. – Het opleidingsrecht

Art. 5. - Bijdragen voor vorming

De vormingen worden verder ondersteund door de inning van 0,55 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108 %, voorzien voor onbepaalde duur.

Art. 6. - Het opleidingsrecht voor ondernemingen met 10 of meer werknemers

Art. 6.1. - Toepassingsgebied

Dit artikel is van toepassing op werkgevers die 10 of meer werknemers in dienst hebben.

Het aantal tewerkgestelde werknemers wordt berekend in voltijdse equivalenten op basis van de cijfers verstrekt door de kruispuntbank van de sociale zekerheid vanaf 31/12 van jaar N-1.

Art. 6.2. - Opleidingsrecht

§ 1. De arbeiders, die onder artikel 6 vallen en werken in ondernemingen die 20 of meer werknemers in dienst hebben, hebben in overleg met hun werkgever, een individueel recht op opleiding van 7 opleidingsdagen over een periode van twee jaar.

Het saldo van de aan het eind van het jaar niet opgebruikte individuele opleidingsdagen wordt overgedragen naar het volgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingsrecht van de werknemer in dat volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer alle opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen waarop hij recht had in het kader van deze CAO. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingsrecht op nul gezet.

Het aantal dagen individueel opleidingsrecht voor werknemers in bedrijven met meer dan 20 werknemers zal evolueren volgens het volgende groeipad:

- 2025-2026: + 1 dag individueel recht over een periode van twee jaar: naar 8 dagen
- 2027-2028: + 1 dag individueel recht over een periode van twee jaar: naar 9 dagen
- 2029-2030: + 1 dag individueel recht over een periode van twee jaar: naar 10 dagen,

§ 2. De arbeiders, die onder artikel 6 vallen en werken in ondernemingen die ten minste 10 werknemers en ten hoogste 19 werknemers in dienst hebben, hebben in overleg met hun werkgever, een individueel recht op opleiding van 2 opleidingsdagen over een periode van twee jaar.

Het saldo van de aan het eind van het jaar niet opgebruikte individuele opleidingsdagen wordt overgedragen naar het volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum 1 opleidingsdag per jaar heeft opgenomen. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Het aantal individuele opleidingsdagen voor werknemers in bedrijven met ten minste 10 en ten hoogste 19 werknemers zal evolueren volgens het volgende groeipad:

- 2025-2026: + 0,5 dagen individueel recht per periode van twee jaar.
- 2027-2028: + 0,5 dagen individueel recht per periode van twee jaar.

Bovendien hebben arbeiders die onder artikel 6 vallen en in ondernemingen met ten minste 10 en ten hoogste 19 werknemers werken, een collectief recht op opleiding van 5 dagen per arbeider over een periode van twee jaar vanaf 1 januari 2024.

Het saldo van ongebruikte collectieve opleidingsdagen kan niet worden overgedragen na de periode van twee jaar. Op het einde van de periode van twee jaar wordt het saldo op nul gezet.

- § 3. De formele en informele opleidingen worden in aanmerking genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- § 4. Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient tijdens de arbeidstijd plaats te vinden.

Als het onmogelijk is om opleidingen tijdens de werkuren te organiseren, kunnen arbeiders op vrijwillige basis opleidingen buiten de werkuren volgen.

In voorkomend geval kunnen arbeiders besluiten de uren die zij buiten werkdag aan scholing besteden, terug te verdienen of betaald te krijgen. Deze uren komen echter niet in aanmerking voor extra loon.

§ 5. De werkgever moet instaan voor de kosten van de opleiding, met inbegrip van de

verplaatsingskosten; deze kosten mogen niet verhaald worden op de werknemer. Deze uren worden meegerekend voor de berekening van de arbeidsduurgrenzen.

Opleidingen kunnen ook online worden gevolgd. Om in aanmerking te komen voor het opleidingsrecht, moeten online trainingen erkend of gegeven worden door Educam en minimaal 2 uur aaneengesloten duren.

Art. 7. - Het opleidingsrecht voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers

Art. 7.1. - Toepassingsgebied

Dit artikel is van toepassing op werkgevers die minder dan 10 werknemers in dienst hebben.

Het aantal werknemers wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 6.1., lid 2.

Art. 7.2. - Opleidingsrecht

§ 1. Iedere arbeider heeft een individueel recht op opleiding van 2 dagen over een periode van twee jaar.

Bovendien hebben arbeiders een collectief opleidingsrecht van 5 dagen per arbeider over een periode van twee jaar vanaf 1 januari 2024.

Het saldo van ongebruikte individuele en collectieve opleidingsdagen kan niet worden overgedragen na de periode van twee jaar. Op het einde van de periode van twee jaar wordt het saldo op nul gezet.

- § 2. De formele en informele opleidingen worden in aanmerking genomen. Er wordt ook rekening gehouden met de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- § 3. Vorming en opleiding, alsook de voorbereiding van vorming en opleiding dient tijdens de arbeidstijd plaats te vinden.

Als het onmogelijk is om opleidingen tijdens de werkuren te organiseren, kunnen arbeiders op vrijwillige basis opleidingen buiten de werkuren volgen. In voorkomend geval kunnen arbeiders besluiten de uren die zij buiten werktijd aan scholing besteden te recupereren of betaald te krijgen. Deze uren komen echter niet in aanmerking voor extra loon.

- § 4. De werkgever moet instaan voor de kosten van de opleiding met inbegrip van de verplaatsingskosten. Deze kosten mogen niet verhaald worden op de arbeider.

Opleidingen kunnen ook online worden gevolgd. Om in aanmerking te komen voor het opleidingskrediet, moeten online trainingen erkend of gegeven worden door Educam en minimaal 2 uur aaneengesloten duren.

Art. 8. - Waarborg tot opleiding

Hoewel hij daartoe sterk wordt aangemoedigd, is de arbeider niet verplicht opleidingen te volgen.

Indien de arbeider zonder rechtvaardiging heeft geweigerd aan een geplande opleiding deel te nemen, verliest hij zijn recht op opleiding, d.w.z. het aantal uren dat aan de geplande opleiding is besteed.

Art. 9. - Opleidingskrediet

Het opleidingskrediet wordt uitgedrukt in uur en de sectorale voordelen worden door de EDUCAM-instanties gedefinieerd.

EDUCAM beheert het opleidingskrediet. Een opleidingskrediet wordt toegekend uitsluitend voor formele opleidingen (verzorgd door EDUCAM of goedgekeurd door EDUCAM).

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

Het opleidingskrediet is gelijk aan het opleidingsrecht van elke arbeider dat voor de onderneming wordt opgebouwd en wordt vastgelegd op basis van de verschillende bedrijfscategorieën, voor een periode van twee jaar.

EDUCAM berekent het opleidingskrediet op basis van de cijfers aangeleverd door Kruispuntbank van de sociale zekerheid vanaf 31/12 van jaar N-1 en de bepalingen van deze cao.

Elk jaar kan een bedrijf één keer een herziening van zijn opleidingskrediet aanvragen bij een belangrijke verandering in het aantal werknemers dat in het bedrijf tewerkgesteld is.

Vanaf 1 januari 2024 onderscheiden wij de verschillende volgende categorieën:

- Voor bedrijven met 20 of meer werknemers komt het opleidingskrediet overeen met 56 individuele uren per werknemer over een periode van twee jaar.
- Voor bedrijven met 10 tot 19 werknemers komt het krediet overeen met 40 collectieve uren en 16 individuele uren voor elke werknemer over een periode van twee jaar.
- Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers komt het krediet overeen met 40 collectieve uren en 16 individuele uren voor elke werknemer over een periode van twee jaar.

Voorbeeld 1: een bedrijf in de categorie 20 werknemers, waarvoor de KSZ-gegevens 15 arbeiders opleveren, heeft gedurende twee volledige jaren een individueel opleidingskrediet van $56 \text{ uur} \times 15 \text{ (arbeiders)} = 840 \text{ uur}$.

Voorbeeld 2: een bedrijf in de categorie van 10 tot 19 werknemers waarvoor de KSZ-gegevens 10 arbeiders aangeven, heeft voor twee volledige jaren een collectief krediet van 40 uur x 10 en een individueel krediet van 16 uur x 10, voor een totaal van 560 uur. Opgemerkt moet worden dat het individuele krediet alleen wordt geactiveerd als het gehele collectieve krediet van het bedrijf na afloop van de twee jaar is opgebruikt.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité zowel hun collectief als hun individueel vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het collectief en individueel doel voor het komende kalenderjaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Bij aanvang van de periode van twee jaar communiceert EDUCAM het volledige krediet dat 2 jaar geldig is. Het jaar daarop deelt EDUCAM het saldo van dit krediet mee berekend op basis van de gerealiseerde opleidingen tijdens het eerste jaar dat geldig is tot het einde van de periode van twee jaar.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgd formele opleidingsuren.

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

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

Aan het einde van het eerste jaar zal een evaluatie van deze maatregel plaatsvinden en zullen eventueel aanpassingen worden doorgevoerd

Art. 10. - Vormingskrediet peterschapsopleiding en gratis opleiding werkbaar werk en instroom

§ 1. In het kader van de peterschapsopleiding, zoals voorzien in artikel 4 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, heeft de peter recht op 1 (half) terugkommoment.

Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2023 tot 31 december 2025, een sectorale opleidingssteun van 100 euro toegekend voor 8 uur opleiding en 50 euro voor 4 uur opleiding.

§ 2. De werkgever die van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2025 een arbeider nieuw in de sector in dienst neemt met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde duur, heeft, zoals voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, tijdens deze periode voor deze arbeider recht op vier opleidingsdagen uit het aanbod van EDUCAM.

Deze arbeider heeft na zes maanden anciënniteit recht op één opleidingsdag door haar/hem te kiezen uit het aanbod van EDUCAM.

De bovenstaande opleiding geeft recht op een sectorale opleidingssteun van 100 euro per opleidingsdag.

§ 3. Het recht op vormingskrediet, zoals opgenomen in artikel 10 wordt niet in mindering gebracht van het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 van onderhavige cao.

Art. 11. - Het einde van de arbeidsovereenkomst voor de arbeiders die werken in ondernemingen die 10 of meer werknemers tewerk stellen

Bij een ontslag om dringende redenen of wanneer de werknemer ontslag neemt, heeft de arbeider niet het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het niet-opgebruikte opleidingskrediet geeft geen aanleiding tot een verhoging van de opzeggingstermijn, noch tot een verhoging van de opzeggingsvergoeding.

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de arbeider, heeft de werknemer het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is. Het is aan de werkgever en de arbeider om te beslissen wat er met deze opleidingsdagen gebeurt en hoe deze dagen kunnen worden opgenomen. Wanneer de opzeggingstermijn geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door een opzeggingsvergoeding, geldt dit openstaande opleidingskrediet als een voordeel verworven krachtens de overeenkomst.

HOOFDSTUK V. – Opleidingsplan

Art. 12. - Toepassingsgebied

Dit hoofdstuk is verplicht voor werkgevers die 15 of meer werknemers in dienst hebben. Voor bedrijven met minder dan 15 werknemers bevelen de sociale partners aan om ook een opleidingsplan op te stellen

Het aantal werknemers wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 6.1., lid 2.

Art. 13. - Opleidingsplan

§ 1. Het opleidingsplan geeft een overzicht van de jaarlijks geplande opleidingsactiviteiten in de onderneming en biedt een antwoord op de opleidingsbehoeften. Ondernemingen met 15 of meer werknemers (arbeiders en bedienden) maken een bedrijfseigen opleidingsplan op.

De werkgevers stellen één keer per burgerlijk jaar, vóór 15 februari, een opleidingsplan van het bedrijf op voor hun werknemers na raadpleging van de ondernemingsraad of bij ontstentenis de vakbondsdelegatie of bij ontstentenis de arbeiders zelf.

Op ondernemingsvlak dient te worden bepaald welke opleiding zal worden voorgesteld aan de werknemers of groepen werknemers. Het bepalen van het soort opleiding dient te gebeuren in nauwe samenwerking tussen de onderneming, de ondernemingsraad, bij ontstentenis met de vakbondsafvaardiging of met de arbeiders en EDUCAM en maakt integraal deel uit van het opleidingsplan.

Bij de opstelling van het opleidingsplan zal bijzondere aandacht gaan naar personen komende uit de in artikel 35 van de Arbeidsdeal gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers.

Bijzondere aandacht zal tevens gaan naar de werknemers, bedoeld in artikel 1, 3°, g), van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) alsook naar de werknemers met een handicap zoals bedoeld in artikel 1, 4°, van het voormelde koninklijk besluit van 19 februari 2013.

De genderdimensie dient, ook, in aanmerking te worden genomen.

Om een kwalitatief goed overleg in de bedrijven over het bedrijfsopleidingsplan te garanderen, moeten de besprekingen in het bedrijf vóór 15 november van het jaar voorafgaand aan het jaar van het opleidingsplan van start gaan.

Het jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplan in de ondernemingen met 15 werknemers of meer wordt uiterlijk op 15 februari van het betrokken kalenderjaar aan EDUCAM overgemaakt.

Na ontvangst van voormeld bedrijfseigen opleidingsplan, hebben de sociale partners binnen EDUCAM 20 werkdagen de tijd om dit al dan niet goed te keuren. Alle vakbondsorganisaties aanwezig in de onderneming dienen het bedrijfseigen opleidingsplan goedgekeurd te hebben vooraleer dat het vormingskrediet kan worden opengesteld.

Na deze termijn, en bij afwezigheid van reactie, wordt het vormingskrediet vrijgegeven door EDUCAM en dit volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

EDUCAM zal als opleidingsfonds worden belast met het bezorgen van het opleidingsplan aan de overheid zoals omschreven in art. 38 van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen ("Arbeidsdeal"). De werkgever zal dus aan zijn wettelijke plicht voldoen door het bedrijfseigen opleidingsplan aan EDUCAM te bezorgen.

Het plan wordt voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.

Elke wijziging aan een bedrijfseigen opleidingsplan dat voorafgaandelijk reeds was goedgekeurd binnen de onderneming, dient opnieuw ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan de arbeiders.

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

De uitvoering van het bedrijfseigen opleidingsplan wordt paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair comité.

Het opleidingsplan wordt bewaard in de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

- § 3. Ondernemingen met minder dan 15 werknemers kunnen hun bedrijfseigen opleidingsplan opmaken.

Ondernemingen die geen bedrijfseigen opleidingsplan opstellen kunnen hun opleidingsintenties per functie in het suppletief sectoraal opleidingsplan aangeven.

HOOFDSTUK VI. – Educam

Art. 14. - Doel en activiteiten

EDUCAM is een vereniging, waarvan de raad van bestuur paritair is samengesteld uit representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. EDUCAM heeft als doel de beroepsopleiding te bevorderen, rekening houdend met de opleidingsbepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten in het paritair Comité voor het garagebedrijf.

De vereniging heeft als sociaal doel elke activiteit te ontwikkelen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met de in de volgende artikelen vermelde opdrachten en acties.

Art. 15. - Opleiding

Art. 15. 1. - Basisopdracht

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

- het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsbehoeften;
- het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van instroom en het individuele vormingsrecht;
- de kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingen ten behoeve van de sector;
- het bevorderen van de samenwerking tussen EDUCAM en de bediende-sector, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- het ijveren voor een toename van de opleidingsplannen;
- het ondersteunen van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden in het uitwerken van het opleidingsplan en het beheren van de competenties van werknemers;
- het doorgeven van de van ondernemingen ontvangen opleidingsplannen aan de door de Koning aangewezen gedelegeerde ambtenaren;
- het verzorgen van de erkenning van opleidingen en de opvolging van de certificering voor werknemers;

- het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van het opleidingsplan voor arbeiders die van hun recht op vorming geen gebruik maken;
- andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven;

Art. 15.2. - Databank EDUCAM

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

De uitvoeringsmodaliteiten hiertoe werden bepaald binnen de instanties van EDUCAM.

Art. 16. - Onderwijs

Art. 16.1. - Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

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

De ondertekenende partijen zullen tevens de beroepen in de sectoren promoten en dus een betere bekendheid nastreven bij leerlingen, scholen, lesgevers, jongeren, cursisten, werkzoekenden, werkenden, ouders, ... van de beroepen, uitdagingen, opportuniteiten en loopbaanmogelijkheden die er zijn in de sector. EDUCAM is belast met de concrete uitvoering van deze promotie.

Art. 16.2. - Leren en werken

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

Art. 16.3. - Peter- en mentorschap

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

Art. 16.4. - Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

- de verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt door het sluiten van kader- en individuele overeenkomsten met de onderwijsinstellingen en er promotie over voeren;
- de inhoud en de uitvoeringsmodaliteiten van bovenstaande overeenkomsten evenals de opvolging ervan te bepalen binnen zijn instanties;
- de beroepen van de sector promoten;
- samenwerkingsakkoorden sluiten met opleidingsinstellingen in het kader van de door de gewesten en/of gemeenschappen ingestelde stelsels van leren en werken;
- het promoten van het opleidingspakket waarvan sprake in art. 16.3.

Art. 17. - Sectorale tewerkstellingscel

Art. 17.1. - De tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-02 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande EDUCAM-werking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd die zich in eerste instantie richt op het afstemmen van vraag en aanbod in onze sector (o.a. via een vacaturebank) en in tweede instantie op het behoud van tewerkstelling in de sector via een wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag bedreigde werknemers.

In het kader van het nationaal akkoord 2007-08 heeft de sectorale tewerkstellingscel zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het Generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

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

Daarenboven zal EDUCAM zich specifiek richten op met ontslag bedreigde en ontslagen arbeiders.

Daarenboven dient de collectieve of individuele wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag bedreigde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken. Individuele tewerkstellingsbegeleiding is enkel mogelijk binnen de beschikbare financiële middelen en vergt de goedkeuring van de instanties van EDUCAM.

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

Art. 17.2. - Opdracht EDUCAM

EDUCAM heeft als taak:

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

Art. 18. - Risicogroepen

EDUCAM heeft als taak:

- de opmaak van het evaluatieverslag en financieel overzicht risicogroepen;
- begeleidingsmaatregelen voorstellen voor de individuele gevallen in het kader van de risicogroepen zoals voorzien in het laatste lid van art. 4bis;
- verslag uitbrengen aan de sociale partners van de ondersteunende en bijkomende initiatieven in het kader van risicogroepen;
- de promotie van de peter- en mentorschapsopleidingen. Een specifieke opdracht voor EDUCAM in dit kader is het promoten van het uitgewerkte opleidingspakket voor werknemers in een traject van peterschap en mentorschap om jongeren in een ingroeibaan te begeleiden en coachen in hun nieuwe job. Werknemers dienen de nodige tijd te krijgen om enerzijds deze opleiding te volgen en anderzijds de jonge werknemer te begeleiden en te coachen in zijn nieuwe functie.

Art. 19. - Sectoraal certificaat "veiligheid" HEV en H2

Om de veiligheid van de werknemers te waarborgen en risico's te vermijden, organiseren de ondernemingen zich zodanig dat hun werknemers houder zijn

of worden van een geldig sectoraal certificaat “*veiligheid*” HEV en/of H2, uitgeschreven door en op basis van een lastenboek van EDUCAM. Het niveau van dit behaalde certificaat komt minimaal overeen met de activiteiten die de werknemer in het bedrijf verricht aan hybride voertuigen (HEV/PHEV) of elektrische voertuigen (BEV) of voertuigen met een waterstofaandrijving (FCEV/HICEV). Zo past de werkgever het dynamische risicobeheer toe en respecteert hij de verplichtingen in de wet van 4 augustus 1996 inzake het welzijn op het werk en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten.

Art. 20.

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 zijn erkenning als erkenningscentrum voor verworven competenties handhaven (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 in 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.

HOOFDSTUK VII. – Scholingsbeding

Art. 21.

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.

HOOFDSTUK VIII. – Geldigheid

Art. 22.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 28 september 2023, gesloten in het Paritair comité voor het garagebedrijf, betreffende vorming en opleiding, onder het nummer 183.170/CO/112

HOOFDSTUK IX. – Duur

Art. 23.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd, met uitzondering van artikel 10, dat in werking treedt op 1 juli 2023 voor bepaalde tijd en eindigt op 31 december 2025, en artikel 22, dat in werking treedt op 1 september 2023 voor bepaalde tijd tot en met 31 augustus 2025.

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

CAO: 11.12.17

KB: 17.08.18

BS: 13.09.18

Registratienummer: 144.666/CO/112

Registratiedatum: 22.02.18

Publicatie van registratie in BS: 05.03.18

1. Inhoud:

OpleidingsCV met in bijlage model van opleidingsCV.

2. Vervanging van cao's:

Cao 29.09.11 – KB 05.12.12 – BS 21.02.13

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2018 voor onbepaalde duur

417. OpleidingsCV

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017

OPLEIDINGSCV

In uitvoering van art. 9 van het nationaal akkoord 2017-18 van 27 juni 2017.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst akkoord wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Voorwerp

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2011, geregistreerd onder het nummer 106.448/CO/112 die werd gesloten in uitvoering van artikel 14 van het nationaal akkoord 2011-12 van 19 mei 2011, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd onder het nummer 104248/CO/112 op 27 mei 2011 (Belgisch Staatsblad 15 juni 2011).

HOOFDSTUK III. – Model opleidingscv

Art. 3.

Het model van opleidingsCV bestaat uit drie delen:

- een handleiding;
- een deel 1;
- een deel 2.

Het model van opleidingsCV wordt opgenomen als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst en maakt er integraal deel van uit.

HOOFDSTUK IV. – Deel 1 van het model opleidingscv

Art. 4.

In deel 1 houdt elke werkgever van elke arbeider vanaf zijn indiensttreding de uitgeoefende functies en de gevolgde professionele formele en informele opleidingen bij zoals voorzien in artikel 9, a) en b) van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk alsook de informele opleidingen op de werkplek bij, alsook, op vraag van de arbeider, de professionele opleidingen die vanaf zijn indiensttreding op zijn eigen initiatief gevolgd worden. Indien de functies onvoldoende duidelijk zijn, dient een beknopte omschrijving te worden gegeven van de inhoud van de betrokken functies.

Binnen de instanties van EDUCAM worden de uitvoeringsmodaliteiten bepaald en gepubliceerd op de website van EDUCAM.

Art. 5.

Deel 1 wordt door de werkgever ingevuld en bijgehouden.

De arbeider heeft ook het recht om hierop verbeteringen te laten aanbrengen of aanvullingen te laten toevoegen.

Voor de opleidingen op initiatief van de arbeider, kan de werkgever een bewijsstuk vragen voordat hij ze opneemt in deel 1.

Art. 6.

Een afschrift van deel 1 wordt jaarlijks op een vast moment in overleg met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis zoals overeengekomen met de arbeiders (bv. tegelijkertijd met het overmaken van de fiscale fiche of de jaarlijkse loonstaat) aan de arbeider overhandigd, alsook bij zijn uitdiensttreding.

De originele attesten van opleidingen en certificaten, in het bezit van de werkgever, dienen te worden toegevoegd aan het opleidingsCV, en in geval van uitdiensttreding dienen deze ook te worden meegegeven aan de arbeider.

Art. 7.

Deel 1 van het opleidingsCV kan zowel elektronisch als in een papieren versie worden bijgehouden door de werkgever.

Art. 8.

Op ondernemingsvlak kan een afwijkend model ontwikkeld worden. De inhoud ervan moet echter minstens overeenstemmen met het model van opleidingsCV zoals vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vakbondsafvaardiging heeft de bevoegdheid om deze overeenstemming met het sectoraal model na te gaan. Voor onderne mingen zonder vakbondsafvaardiging kan de overeenstemming worden nagegaan door het paritair comite op vraag van één van de partijen.

HOOFDSTUK V. – Deel 2 van het model opleidingscv

Art. 9.

In deel 2 kan de arbeider zelf de uitgeoefende functies en zijn gevolgde schoolse opleidingen en professionele opleidingen invullen van zowel voor als na zijn indiensttreding (zowel formele als informele opleidingen, on the job training, bijscholingen, opleidingen gevolgd op eigen initiatief, ...).

Art. 10.

Deel 2 wordt door de arbeider ingevuld en bijgehouden

Deel 2 wordt blanco eenmalig door de werkgever aan de arbeider overhandigd bij zijn indiensttreding.

HOOFDSTUK VI. – Modaliteiten bij het opleidingscv

Art. 11.

De werkgever stelt elke nieuwe arbeider in kennis van het bestaan van een opleidingsCV en bijhorende handleiding.

Op vraag van de arbeider en op ieder moment kan hij zijn opleidingsCV inzien of downloaden via het extranet van EDUCAM. Hij kan zich hiervoor laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of bij ontstentenis door de vakbondssecretaris.

HOOFDSTUK VII. – Slotbepalingen

Art. 12.

Het opleidingscscv dient te worden beschouwd als een persoonlijk document en mag dus niet aan derden worden bezorgd, tenzij op initiatief van de arbeider.

Art. 13.

Overeenkomstig de beschikkingen van artikel 15 al.3 van het nationaal akkoord 2011-12 van 19 mei 2011, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en conform de door de instanties van EDUCAM bepaalde procedure worden de gegevens gebruikt en opgenomen in de database waarvan sprake in artikel 8.2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende opleiding.

Art. 14.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en geldt voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen worden opgezegd; ten vroegste vanaf 1 april 2019, met een opzegging van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comite voor het garagebedrijf.

BIJLAGE 1

GEBRUIKSHANDLEIDING VOOR HET OPLEIDINGSCV IN HET PC 112 (GARAGES)

1. DOELSTELLING EN OORSPRONG

Het sectoraal akkoord 2009-2010 voor het PC 112 (garages) voorziet dat elk bedrijf voor elke arbeider een opleidingsCV invult en permanent bijhoudt vanaf 1 april 2010. Het gaat om een inventaris van de uitgeoefende functies en gevolgde opleidingen tijdens de tewerkstelling in het bedrijf in kwestie.

2. DELEN

De inventaris (opleidingsCV “bedrijf” – deel 1) wordt door de werkgever verplicht ingevuld en bijgehouden voor elke arbeider (van onbepaalde of bepaalde duur), die behoort tot het PC 112 (garages). Hij kan ook ingevuld en bijgehouden worden voor uitzendarbeiders, leerlingen en studenten. De werkgever zorgt voor die inventaris via het opleidingsCV “bedrijf – deel 1. Als een bedrijf een eigen document wil gebruiken, is dat mogelijk, maar dit document moet minstens de inhoud uit het bovengenoemde deel bevatten. De gelijkvormigheid van die minimale inhoud wordt door de vakbondsafvaardiging gecontroleerd. Als er geen vakbondsafvaardiging is, kan de controle door het paritair comité gebeuren op vraag van één van de leden ervan.

De arbeider kan een inventaris (opleidingsCV “werknemer” – deel 2) invullen en bijhouden voor zijn persoonlijke informatie.

3. BETROKKEN OPLEIDINGEN EN FUNCTIES VOOR HET DEEL 1

Het gaat om alle opleidingen die een arbeider heeft gevolgd, zowel op eigen initiatief als op dat van zijn werkgever, zowel buiten de normale arbeidsuren als tijdens deze uren, zowel formele opleidingen als opleidingen “on the job”. Het moet weliswaar om beroepsopleiding gaan. Van opleidingen die op initiatief van de arbeider gevolgd worden, kan de werkgever een bewijsstuk vragen voordat hij ze op het opleidingsCV “bedrijf” – deel 1 vermeldt.

Daarbij worden ook de functies vermeld die de arbeider in het bedrijf uitgeoefend heeft. Als de naam van de functie niet veel zegt, kan er een bondige omschrijving gegeven worden. Het opleidingsCV vermeldt de gevolgde opleidingen en de uitgeoefende functies sinds de indiensttreding en dit vanaf 1 april 2010.

4. BEWAARMETHODE

Het opleidingsCV “bedrijf” – deel 1 wordt ingevuld en bewaard door het bedrijf. Het kan elektronisch of op papier bewaard worden. Het moet permanent bijgewerkt worden, telkens als dat nodig is. Er bestaat maar één document per arbeider en tijdens de hele periode waarin hij ergens tewerkgesteld wordt. Een arbeider zal dus evenveel opleidingsCV’s hebben als hij werkgevers in de sector heeft gehad.

Het opleidingsCV “arbeider” – deel 2 wordt blanco aan de arbeider overhandigd voor zijn eigen gebruik.

5. OPLEIDINGSCV “BEDRIJF” – DEEL 1

Jaarlijks moet de arbeider automatisch een kopie van zijn opleidingsCV “bedrijf” – deel 1 ontvangen (bijvoorbeeld bij de overhandiging van het overzicht met zijn bezoldigingen of zijn fiscaal attest). Het kan om een papieren exemplaar gaan, om een elektronisch bezorgd document of om een kopie die de arbeider via het intranet van het bedrijf downloadt, als het bedrijf over zo’n site beschikt. Daarbij krijgt de arbeider de gelegenheid om binnen de drie maanden correcties in verband met de voorbije periode te laten aanbrengen. Als de arbeider het bedrijf verlaat, moet hij, ongeacht de reden van zijn vertrek, ook een kopie krijgen.

6. OPLEIDINGSCV “ARBEIDER” – DEEL 2

Het persoonlijke opleidingsCV van de arbeider kan door de arbeider gebruikt worden als hij dat wenst. De arbeider kan er zelf, zonder tussenkomst van zijn werkgever, de uitgeoefende functies en gevolgde opleidingen op vermelden (eventueel bij een andere werkgever) of zijn schoolopleiding. Dit document wordt overhandigd bij de indiensttreding van elke nieuwe arbeider of op vraag van de arbeider.

7. RESPECT VOOR DE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER

Het opleidingsCV is een persoonlijk document. Alleen de werkgever en de arbeider mogen het raadplegen. Het wordt niet aan derden bezorgd (behalve eventueel door de arbeider zelf). Het geeft aan voor welke trainingen een officieel certificaat of erkenning is behaald, dat een afgelegde eindproef attesteert of toestemming verleent om bepaalde activiteiten uit te oefenen (bv. HEV, LPG, Airco, erkenning lassen, ...).

**OPLEIDINGS-CV "BEDRIJF" - DEEL 1
PC 112 (garages)**

Gegevens van bedrijf

NAAM	
ADRES	
CONTACTPERSOON	

Gegevens van medewerker

NAAM	
VOORNAAM	
DATUM INDIENSTTREDING	
RIJKSREGISTERNR. (facultatief)	

Uitgeoefende functies sinds 1/04/2010 of vanaf indiensttreding vanaf die datum

FUNCTIE (+ eventueel bondige omschrijving)	DIENST	VAN	TOT

Beroepsopleiding sinds 1/04/2010 of vanaf indiensttreding vanaf die datum

OPLEIDING	OPLEIDINGSOPERATOR	DATUM	DUUR

Behaalde certificaten of erkenningen sinds 1/04/2010 (*)

OPLEIDING	OPLEIDINGSOPERATOR	DATUM	DUUR

Stempel van bedrijf en handtekening van verantwoordelijke van bedrijf

OPLEIDINGS-CV “ARBEIDER” - DEEL 2
PC 112 (garages)

Persoonlijke gegevens

NAAM	
VOORNAAM	
BEDRIJF	
DATUM INDIENSTTREDING	
RIJKSREGISTERNR. (facultatief)	

Uitgeoefende functies voor 1/04/2010 of voor indiensttreding vanaf die datum

FUNCTIE (+ eventueel bondige omschrijving)	DIENST	VAN	TOT

Beroepsopleiding sinds 1/04/2010 of vanaf indiensttreding vanaf die datum

OPLEIDING	OPLEIDINGSOPERATOR	DATUM	DUUR

Behaalde certificaten of erkenningen sinds 1/04/2010 (*)

OPLEIDING	OPLEIDINGSOPERATOR	DATUM	DUUR

CAO: 27.01.22

KB: 16.10.22

BS: 15.03.23

Registratienummer: 172.518/CO/112

Registratiedatum: 09.05.22

Publicatie van registratie in BS op: 20.05.22

1. Inhoud:

Werkbaar werk en instroom

Sectoraal model werkbaar werk

- Onderzoek inzake stress en burn-out, ergonomie, competentiebeleid/ talentontwikkeling, opleidingsmogelijkheden, tewerkstelling oudere arbeiders, instroom
- Implementatie maatregelen in ondernemingen met vakbondsafvaardiging/zonder vakbondsafvaardiging
- Opdrachten EDUCAM

Instroom en tewerkstelling

- Peterschap:
 - o één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM, onder VOV/BEV + terugkommoment (van 1 juli 2021 – 30 juni 2023)
- Opleidingsaanbod:
 - o recht op vier opleidingsdagen uit aanbod EDUCAM bij aanwerving arbeider nieuw in de sector, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de periode van 1 juli 2021 – 30 juni 2023
 - o recht op één opleidingsdag, door de arbeider te kiezen uit het aanbod van EDUCAM, na zes maanden anciënniteit (van 1 juli 2021 - 31 december 2023)

Loopbaanbegeleiding

- Recht op een loopbaangesprek, tenminste een keer per vijf jaar
- Terugbetaling kostprijs loopbaancheques VDAB of max. € 80 per periode van 6 jaar
- Van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023

Zachte landingsbaan

- Loopbaanwijziging:
 - o overgang naar alternatieve functie
 - o aanstelling als peter
 - o overgang van ploegen- of nachtregime naar dagregime
 - o overgang voltijdse tewerkstelling naar een 4/5^{de} arbeidsregime
- Minstens 58 jaar zijn of 60 jaar voor de overstap naar een 4/5^{de} arbeidsregime

- Max. € 162,43 bruto per maand (bedrag vanaf 1 februari 2021)
- Geen cumul met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verloven
- Instappen uiterlijk op 30 juni 2023

Verhoging aanvullende vergoeding oudere zieken

- verhoging tot 8,46 euro per volledige ziekte-uitkering (4,23 euro per halve ziekte-uitkering) (bedrag vanaf 1 december 2021)

Terugbetaling kosten kinderopvang

Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021:

- kosten voor kinderopvang die plaatsvond in 2019 en 2020
- voor kinderen tot 3 jaar
- in opvang erkend door K&G of ONE
- op basis van fiscaal attest
- € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind

Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024:

- kosten voor kinderopvang die plaatsvond in 2022 en 2023
- voor kinderen tot 3 jaar
- in opvang erkend door K&G of ONE
- op basis van fiscaal attest
- € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind

2. Vervanging van cao:

Cao 26.07.21 – KB 31.03.22 – BS 24.05.22 –
Registratienummer 167.719/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 december 2021 voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikels 2, 3, 4, 5, eerste lid, 6, 7 en 10, die buiten werking treden op 30 juni 2023
- artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2023 en
- artikel 9 dat buiten werking treedt op 31 december 2024

430-a. Werkbaar werk en instroom

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022

WERKBAAR WERK EN INSTROOM

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de artikelen 8 en 16 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

De ondertekenende sociale partners hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor werkbaar werk, dat in het licht van de toenemende krapte op de sectorale arbeidsmarkt en de veralgemeende verlenging van de beroepsloopbaan nog aan belang wint.

Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Sectoraal model werkbaar werk

Art. 2.

§ 1. De ondernemingen zullen onderzoeken welke maatregel(en) kan/kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de onderstaande thema's:

- Stress en burn-out;
- Ergonomie;
- Competentiebeleid en talentontwikkeling;
- Opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers;
- Tewerkstelling oudere arbeiders verhogen;
- Instroom arbeiders bevorderen.

§ 2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, gebeurt dit onderzoek in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zullen dit onderzoek doen in overleg met de regionale vakbondssecretaris of de arbeiders.

§ 3. De implementatie van de in art. 2, § 1 Vermelde maatregel(en) zal in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een afschrift van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité voor het garagebedrijf. De voorzitter bezorgt dit afschrift aan de sociale partners.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de implementatie gebeuren na de melding van de maatregel(en) aan de voorzitter van het paritair comité voor het garagebedrijf. De voorzitter bezorgt de sociale partners een kopie van deze melding.

§ 4. De implementatie van andere dan in art. 2, § 1 Vermelde de maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

Art. 3.

- § 1. Educam krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) indien nodig te actualiseren of aan te vullen, zodat de ondernemingen voor elk van bovenstaande thema's kunnen beschikken over een gamma aan praktische instrumenten die zij op korte termijn kunnen inzetten.
- § 2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal educam:
- Zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken;
 - Op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen.
- § 3. Educam zal ook op permanente wijze “best practices” in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.

HOOFDSTUK III. – Instroom en tewerkstelling

Art. 4. - Peterschap

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

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.

De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 9*bis* van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding.

§ 2. In het kader van de peterschapsopleiding heeft de peter eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u, zoals voorzien in artikel 9*bis* van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 9*bis* van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding.

Art. 5. - Opleidingsaanbod

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 aanleiding tot een vormingskrediet van 100 euro per opleidingsdag, zoals voorzien in artikel 9*bis* van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende vorming en opleiding.

Art. 6. – Loopbaanbegeleiding

Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Sociaal fonds voor Het garagebedrijf aanspraak maken op een terugbetaling.

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.

Het Sociaal fonds voor het garagebedrijf wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin vervangen vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023.

Art. 7. – Zachte landingsbanen

§ 1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 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 (*BS* van 25 januari 2018).

§ 2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.

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 4/5^{de} arbeidsregime.

Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.

- § 3. Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt. Deze leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds 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 nachtregime, of in een voltijds arbeidssysteem. 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 en de arbeider moet een betrekking behouden met minstens een effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5^{de}.

- § 4. De arbeider die voldoet aan de in §§ 2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijkse 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 (bedrag op 1 december 2021).

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

- § 5. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van een tijdskrediet, een loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds.

De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzingen kunnen niet worden gecumuleerd.

- § 6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het garagebedrijf. Het Sociaal fonds voor het garagebedrijf wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2024 instappen in een zachte landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.

Art. 8. – Verhoging van de aanvullende vergoeding voor oudere zieken

De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 december 2021 verhoogd tot 8,46 euro per volledige ziekte-uitkering en 4,23 euro per halve ziekte-uitkering en dit voor onbepaalde duur.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 9. – Terugbetaling kosten kinderopvang

- § 1. Vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Deze terugbetaling bedraagt 3 euro per dag/per kind, met een maximum van 300 euro per jaar/per kind.

- § 2. Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die in 2022 en 2023 plaatsvonden. Deze terugbetaling bedraagt € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.
- § 3. De 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 de l'Enfance.
- § 4. Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang 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.
- § 5. 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.
- § 6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het garagebedrijf. Het Sociaal fonds voor het garagebedrijf wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 december 2021 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2023.

HOOFDSTUK IV. – Uitvoeringsmodaliteiten

Art. 10.

Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3 § 1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM.

De uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 4 en 5 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 9bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 inzake vorming en opleiding.

De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

HOOFDSTUK V. – Geldigheidsduur

Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 december 2021, de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 houdende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 167.719/CO/112.

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikels 2, 3, 4, 5, eerste lid, 6, 7 en 10, die buiten werking treden op 30 juni 2023;
- artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2023 en
- artikel 9 dat buiten werking treedt op 31 december 2024.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden betekend met een per post aangetekend brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

CAO: 11.10.23

KB:

BS:

Registratienummer: 184.265/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

Werkbaar werk en instroom

Sectoraal model werkbaar werk

- Onderzoek inzake stress en burn-out, ergonomie, competentiebeleid/ talentontwikkeling, opleidingsmogelijkheden, tewerkstelling oudere arbeiders, instroom
- Implementatie maatregelen in ondernemingen met vakbondsafvaardiging/zonder vakbondsafvaardiging
- Opdrachten EDUCAM

Instroom en tewerkstelling

- Peterschap:
 - o Eén peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM, onder VOV/BEV en recht op één terugkommoment (van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025)
- Opleidingsaanbod:
 - o Recht op vier opleidingsdagen uit aanbod EDUCAM bij aanwerving arbeider nieuw in de sector, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025
 - o Recht op één opleidingsdag, door de arbeider te kiezen uit het aanbod van EDUCAM, na zes maanden anciënniteit (van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025)

Loopbaanbegeleiding

- Recht op een loopbaangesprek, tenminste één keer per vijf jaar
- Terugbetaling kostprijs loopbaancheques VDAB of max. € 80 per periode van zes jaar
- Van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025

Zachte landingsbanen

- Loopbaanwijziging:
 - o Overgang naar alternatieve functie
 - o Aanstelling als peter in kader van peterschapstraject
 - o Overgang van ploegen – of nachtregime naar een dagregime
 - o Overgang voltijdse tewerkstelling naar een 4/5^{de} arbeidsregime
- Minstens 58 jaar zijn of 60 jaar voor de overstap naar een 4/5^{de} arbeidsregime
- Max. 179,39 euro bruto per maand (bedrag op 1 februari 2023)
- Geen cumul met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verloven
- Instappen uiterlijk op 30 juni 2025

Verhoging aanvullende vergoeding oudere zieken

- Verhoging tot 9,83 euro per volledige ziekte-uitkering (4,92 euro per halve ziekte-uitkering) (bedrag vanaf 1 juli 2023)

Terugbetaling kosten kinderopvang

Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2023

- Kosten voor kinderopvang die plaatsvond in 2022 en 2023
- Voor kinderen tot 3 jaar
- In opvang erkend door K&G of ONE
- Op basis van fiscaal attest
- € 4 per dag/per kind, met een maximum van 400 euro per jaar/per kind

Vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2025

- Kosten voor kinderopvang die plaatsvond in 2024 en 2025
- Voor kinderen tot 12 jaar
- In opvang erkend door K&G of ONE inclusief vakantiecampen
- Op basis van fiscaal attest
- € 4 per dag/per kind, met een maximum van 400 euro per jaar/per kind
- Evaluatie na twee jaar

2. Vervanging van cao:

Cao 27.01.22 – KB 16.10.22 – KB 15.03.23 –
Registratienummer 172.518/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 voor onbepaalde duur, tenzij anders bepaald

430-b. Werkbaar werk en instroom

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

WERKBAAR WERK EN INSTROOM

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de artikelen 5 en 15 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 11 oktober 2023.

De ondertekenende sociale partners hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor werkbaar werk, dat in het licht van de toenemende krapte op de sectorale arbeidsmarkt en de veralgemeende verlenging van de beroepsloopbaan nog aan belang wint.

Onderstaande sectorale initiatieven voor de verbetering van instroom en de kwaliteit van het werk gaan dan ook hand in hand.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Sectoraal model werkbaar werk

Art. 2.

§ 1. De ondernemingen zullen onderzoeken welke maatregel(en) kan/kunnen worden genomen om de werkbaarheid binnen de onderneming te verhogen en houden hierbij in het bijzonder rekening met de onderstaande thema's:

- stress en burn-out;
- ergonomie;
- competentiebeleid en talentontwikkeling;
- opleidingsmogelijkheden voor werknemers en werkgevers;
- tewerkstelling oudere arbeiders verhogen;
- instroom arbeiders bevorderen.

§ 2. In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, gebeurt dit onderzoek in overleg met de bevoegde overlegorganen van de onderneming. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zullen dit onderzoek doen in overleg met de regionale vakbondssecretaris of de arbeiders.

§ 3. De implementatie van de in art. 2, § 1 vermelde maatregel(en) zal in ondernemingen met een vakbondsafvaardiging gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een afschrift van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité voor het garagebedrijf. De voorzitter bezorgt dit afschrift aan de sociale partners.

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging zal de implementatie gebeuren na de melding van de maatregel(en) aan de voorzitter van het paritair comité voor het garagebedrijf. De voorzitter bezorgt de sociale partners een kopie van deze melding.

§ 4. De implementatie van andere dan in art. 2, § 1 vermelde de maatregel(en) kan gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

Art. 3.

- § 1. EDUCAM krijgt de opdracht om de bestaande praktische instrumenten (toolbox) indien nodig te actualiseren of aan te vullen, zodat de ondernemingen voor elk van bovenstaande thema's kunnen beschikken over een gamma aan praktische instrumenten die zij op korte termijn kunnen inzetten.
- § 2. Om het werkbaar werk op ondernemingsvlak in het kader van het werkbaar werk beter te ondersteunen, zal EDUCAM:
- zijn opleidingsaanbod en informatie-instrumenten werkbaar werk voor werknemers en werkgevers verder uitwerken;
 - op het niveau van de onderneming, zijn begeleidingsaanbod voor werkgevers verder ontwikkelen.
- § 3. EDUCAM zal ook op permanente wijze “best practices” in verband met werkbaar werk verzamelen en verspreiden.

HOOFDSTUK III. – Instroom en tewerkstelling

Art. 4. - Peterschap

- § 1. Elke onderneming heeft van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 recht op één peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM en die voor de arbeiders uiterlijk op 1 januari 2025 onder Vlaams Opleidingsverlof/Betaald Educatief Verlof valt.

Ook de werkgever die instaat voor het peterschap, heeft recht op een peterschapsopleiding, georganiseerd door EDUCAM.

Voor de toepassing van bovenstaande is de onderneming de juridische entiteit.

De bovenstaande opleiding geeft geen aanleiding tot het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 10 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.

§ 2. In het kader van de peterschapsopleiding heeft de peter eveneens recht op 1 terugkommoment. Voor dit terugkommoment wordt aan de werkgever, vanaf 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, een vormingskrediet toegekend van 100 euro voor een terugkommoment van 8u en 50 euro voor een terugkommoment van 4u, zoals voorzien in artikel 10 § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.

Indien de werkgever instaat voor het peterschap, is er voor een terugkommoment geen recht op het vormingskrediet zoals voorzien in artikel 9 en artikel 10 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.

Art. 5. - Opleidingsaanbod

De werkgever die van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 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 aanleiding tot een vormingskrediet van 100 euro per opleidingsdag, zoals voorzien in artikel 10 § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende vorming en opleiding.

Art. 6. - Loopbaanbegeleiding

Elke arbeider heeft het recht om tenminste een keer per vijf jaar tewerkstelling een loopbaangesprek te hebben met zijn werkgever.

De arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, kan ten laste van het Sociaal fonds voor Het garagebedrijf aanspraak maken op een terugbetaling.

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.

Het Sociaal fonds voor het garagebedrijf wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin vervangen vanaf 1 juli 2023 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025.

Art. 7. - Zachte landingsbanen

§ 1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgeleendheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 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 (BS van 25 januari 2018).

§ 2. Met akkoord van de werkgever en op vrijwillige basis kunnen arbeiders van ten minste 58 jaar in het kader van hun eindeloopbaanplanning hun loopbaan wijzigen.

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 4/5^{de} arbeidsregime.

Deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden dient schriftelijk te worden vastgesteld en dient in te gaan op de eerste dag van de maand. Deze loopbaanwijziging kan zowel voor bepaalde als onbepaalde duur overeengekomen worden.

- § 3. Bij aanvang van de loopbaanwijziging heeft de arbeider de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt. Deze leeftijdsvereiste bedraagt 60 jaar of ouder voor de arbeider die overgaat van een voltijds 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 nachtregime, of in een voltijds arbeidstelsel. 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 en de arbeider moet een betrekking behouden met minstens een effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5^{de}.

- § 4. De arbeider die voldoet aan de in §§ 2 en 3 bepaalde voorwaarden, heeft recht op een maandelijkse 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 179,39 euro bruto per maand (bedrag op 1 februari 2023).

De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de loopbaanwijziging. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.

De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.

- § 5. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met onderbrekingsuitkeringen, toegekend in het kader van een tijdskrediet, een loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds.

De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzingen kunnen niet worden gecumuleerd.

- § 6. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het garagebedrijf. Het Sociaal fonds voor het garagebedrijf wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025. Evenwel zullen de arbeiders die ten laatste op 30 juni 2026 instappen in een zachte landingsbaan, hun recht op vergoeding behouden gedurende de gehele duur van de loopbaanwijziging.

Art. 8. - Verhoging van de aanvullende vergoeding voor oudere zieken

De aanvullende vergoeding voor oudere zieken, zoals bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds, wordt vanaf 1 januari 2024 verhoogd tot 9,83 euro per volledige ziekte-uitkering en 4,92 euro per halve ziekte-uitkering en dit voor onbepaalde duur.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor onbepaalde duur.

Art. 9. - Terugbetaling kosten kinderopvang

- § 1. Vanaf 1 januari 2023 tot 31 december 2026 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang. Deze terugbetaling bedraagt maximaal 4 euro per dag/per kind, met een maximum van 400 euro per jaar/per kind.

De terugbetaling geldt voor de kosten die plaatsvonden in 2022 en 2023 van 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 de l'Enfance.

- § 2. Vanaf 1 januari 2025 tot 31 december 2028 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten die in 2024 en 2025 gemaakt werden voor voor- en naschoolse opvang, met inbegrip van vakantiecampen van een kind tot de leeftijd van 12 jaar die gestaafd worden door een fiscaal attest.

Deze terugbetaling bedraagt maximaal € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.

Deze uitbreiding tot 12 jaar wordt na twee jaar grondig geëvalueerd door de sociale partners.

- § 3. Het Sociaal Fonds betaalt de kosten voor de kinderopvang 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.
- § 4. Deze terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest met de uitgaven voor kinderopvang of vakantiecampen waarop de dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.
- § 5. De vergoeding is ten laste van het Sociaal fonds voor het garagebedrijf. Het Sociaal fonds voor het garagebedrijf wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds wordt in die zin gewijzigd vanaf 1 januari 2024 en dit voor bepaalde duur tot en met 30 juni 2025.

HOOFDSTUK IV. – Uitvoeringsmodaliteiten

Art. 10.

Een eventuele actualisatie van het aanbod waarvan sprake in artikel 3 § 1 wordt gepubliceerd op de website van EDUCAM.

De uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 4 en 5 en de wijze van toekenning van de opleidingen in het kader van peterschap, instroom en tewerkstelling worden vastgesteld door de instanties binnen EDUCAM en worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

EDUCAM meldt aan de ondernemingen hun vormingskrediet, waarvan sprake in artikel 9*bis* van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 inzake vorming en opleiding.

De uitvoeringsmodaliteiten worden gepubliceerd op de website van EDUCAM.

HOOFDSTUK V. – Geldigheidsduur

Art. 11.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, vanaf 1 januari 2024, de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 houdende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 172.518/CO/112.

Art. 12.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikels 2, 3, 4, 5, eerste lid, 6, 7 en 10, die buiten werking treden op 30 juni 2025;
- artikel 5, tweede lid, dat buiten werking treedt op 31 december 2025 en;
- artikel 9 dat buiten werking treedt op 31 december 2026.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden betekend met een per post aangetekend brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

Art. 13.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

CAO: 12.09.19

KB: 06.09.20

BS: 23.09.20

Registratienummer: 154.772/C0/112

Registratiedatum: 24.10.19

Publicatie van registratie in BS op: 04.11.19

1. Inhoud:

Non-discriminatie

2. Vervanging van paritaire verklaring van 15.05.03

3. Duurtijd:

Vanaf 1 oktober 2019 voor onbepaalde duur

470. Non-discriminatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

NON-DISCRIMINATIE

In uitvoering van artikel 16 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders 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 principes

Art. 2.

Elk bedrijf dat ressorteert onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf zal, met ingang van 1 oktober 2019, de volgende non-discriminatie clausule in acht nemen:

“Werknemers en werkgevers zijn ertoe gehouden alle regels van welvoeglijkheid, goede zeden en beleefdheid in acht te nemen, inclusief ten aanzien van bezoekers. Dit impliceert ook een zich onthouden van elke vorm van racisme en discriminatie en een bejegenen van iedereen met dezelfde nodige menselijke eerbied voor éénieders waardigheid, gevoelens en overtuigingen.

Verboden is bijgevolg elke vorm van verbaal racisme en seksisme, alsook het verspreiden van racistische en seksistische lectuur en pamfletten. Er is binnen de onderneming evenmin plaats voor stigmatisering en vernedering van holebi's en transgenders.

Ook elke discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, fysieke of genetische eigenschappen en sociale origine, geslacht, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming is verboden”.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 inzake vorming en opleiding, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 22 februari 2018 onder het nummer 144.665/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 2018 (BS 13 september 2018).

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

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

Deze opzegging kan ten vroegste ingaan vanaf 1 oktober 2021.

CAO: 05.07.23

KB: 08.01.24

BS: 26.01.24

Registratienummer: 181.637/CO/112

Registratiedatum: 10.08.23

Publicatie van registratie in BS op: 29.08.23

1. Inhoud:

Outplacement

- Niet van toepassing op arbeiders met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken
- Niet van toepassing op arbeiders wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens medische overmacht
- Niet van toepassing op arbeiders die ontslagen worden om dringende redenen
- Recht op een tussenkomst in de kosten van outplacement begeleiding vanwege het sociaal fonds van maximum 1300 euro per arbeider
- 500 euro blijft ten laste van de onderneming
- Tussenkomst vanwege het sociaal fonds in geval van herstructurering, een sluiting van een onderneming of een faillissement
- Tussenkomst voor kosten gemaakt in de periode van 30 juni 2023 tot en met 31 december 2023
- Aanvraag moet vergezeld zijn van een kopie van de sectorale modelovereenkomst outplacement en de factuur
- Tewerkstelling in de sector: voor arbeiders die in de sector wensen tewerkgesteld te blijven, kan de dienstverlener, mits akkoord van de betrokken arbeider, beschikken over het opleidings-CV en de behaalde sectorale of wettelijke certificaten waarvoor EDUCAM erkend is
- Kwaliteitsbewaking door EDUCAM

2. Duurtijd:

Vanaf 30 juni 2023 tot en met 31 december 2023

490-a. Outplacement

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023

OUTPLACEMENT

Preambule

De ondertekenende sociale partners engageren zich om een kwaliteitsvol outplacement te kunnen bieden aan de arbeiders van de sector. Het outplacement in deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in de toekomst dan ook nog aangepast of verder uitgebouwd worden.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

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

- de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, en
- de arbeiders aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever of de arbeider zich beroept op overmacht als bedoeld in artikel 34, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en
- de arbeider die ontslagen wordt om dringende reden.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder “*outplacementbegeleiding*” worden verstaan: “*het geheel van begeleidende diensten*”

en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een derde, hierna genoemd "dienstverlener", individueel of in groep worden verleend, om een arbeider in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën".

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

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van Hoofdstuk V, afdeling 1 en 2 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de cao nr. 82*bis* van 17 juli 2007 en en artikel 23 van de collectieve arbeidsovereenkomst van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021.

HOOFDSTUK III. – Tussenkost sociaal fonds

Art. 3.

- § 1. De werkgever die door middel van een opzeggingstermijn of met een vergoeding de individuele arbeidsovereenkomst heeft beëindigd van een arbeider die onder het toepassingsgebied van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, heeft recht op een tussenkost in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het sociaal fonds voor het garagebedrijf van maximum 1.300 euro per arbeider; 500 euro blijft ten laste van de onderneming.
- § 2. Het sociaal fonds voor het garagebedrijf komt tussen in de kosten van outplacement van een arbeider die onder het toepassingsgebied valt van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die betrokken is bij een herstructurering, een sluiting van de onderneming of een faillissement.

§ 3. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in § 1 mag nooit hoger zijn dan het saldo van de prijs exclusief BTW die gefactureerd werd door de dienstverlener (prijs exclusief BTW – 500 euro).

Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in § 2, wordt vastgesteld door het bureau van het sociaal fonds voor het garagebedrijf en kan nooit meer bedragen dan 1.300 euro per arbeider; 500 euro blijft ten laste van de onderneming.

§ 4. Het Fonds komt tussen in de kosten gemaakt in de periode van 30 juni 2023 tot en met 31 december 2023. De aanvraag tot het bekomen van de tussenkomst bedoeld in § 1 en § 2 dient gericht te worden aan het sociaal fonds voor het garagebedrijf dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag vergezeld zijn van een kopie van de sectorale modelovereenkomst outplacement tussen de onderneming en de dienstverlener en van de factuur.

HOOFDSTUK IV. – Tewerkstelling in de sector

Art. 4.

Voor arbeiders die in de sector wensen tewerkgesteld te blijven zal de dienstverlener via EDUCAM en onder voorbehoud van de toestemming van de betrokken arbeider, beschikken over het opleidings-CV, de historiek van de behaalde sectorale of wettelijke certificaten waarvoor EDUCAM erkend is. Deze gegevens worden aan de betrokken arbeider overhandigd, die zelf beslist over het al dan niet gebruik ervan. Vervolgens stelt de dienstverlener een professioneel profiel op van de betrokkene aan de hand van de sectorale competenties, *knowhow* en kennis. De dienstverlener kan een gemotiveerd verzoek richten naar EDUCAM om assistentie/advies te krijgen voor de opmaak van dit profiel. Indien dit verzoek relevant en opportuun wordt bevonden door EDUCAM kan een sectoraal expert worden ingezet om de bovenstaande sectorale elementen van de betrokkene in kaart te brengen. Vervolgens werkt de dienstverlener een loopbaan- en vormingsplan uit. Wat betreft het opleidingsplan kan EDUCAM advies geven met betrekking tot opleiding en certificering en de mogelijke leveranciers om deze diensten aan te bieden.

Art. 5.

De dienstverlener maakt de arbeider erop attent dat hij zijn cv kan publiceren op de sectorale jobsites.

HOOFDSTUK V. – Kwaliteitsbewaking

Art. 6.

§ 1. De kwaliteitsbewaking van de outplacementbegeleiding bedoeld in artikel 1 gebeurt door EDUCAM. Dat houdt in dat de dienstverlener die met een outplacementopdracht wordt belast, zich, bij de ondertekening van de sectorale modelovereenkomst zich ertoe moeten verbinden de sectorale kwaliteitsnormen in acht te nemen en dat EDUCAM een rapportage van de uitvoering kan vragen bij de dienstverlener.

§ 2. De dienstverlener moet voldoen aan de onderstaande sectorale kwaliteitsnormen:

- zijn desbetreffende consulent(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of met de begeleiding van arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben;
- zijn desbetreffende consulent(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van werkgevers;
- het hebben van voldoende locaties in België of het garanderen dat de arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen een begeleiding op een locatie kunnen volgen die vanaf hun thuisadres naar de sessies niet meer bedraagt dat 30 km in afstand én een plaats kiezen die met het openbaar vervoer bereikbaar is, zodat de plaatsen waar de begeleiding doorgaat gemakkelijk bereikbaar zijn. De sector verkiest de mobiliteit van de begeleiders ten voordele van de begeleide arbeiders;
- de dienstverlener verbindt er zich toe om de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven en om binnen de twee weken aan EDUCAM de rapportage in § 1 binnen de twee weken volgend op de vraag te bezorgen.

§ 3. De rapportage waarvan sprake in § 1 heeft betrekking op:

- een lijst van ondernemingen waarvoor arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben, werden begeleid;
- een omschrijving van de begeleiding van de desbetreffende werkgever;
- de bereikbaarheid van de locatie voor de desbetreffende arbeider;
- de omschrijving van de inhoud van het door de desbetreffende arbeider gevolgde outplacementtraject en de opvolging ervan door de dienstverlener;
- het bezorgen aan EDUCAM van een eventueel loopbaan- en vormingsplan conform artikel 4 en de opvolging ervan door de dienstverlener.

HOOFDSTUK VI. – Uitvoeringsmodaliteiten

Art. 7.

Het aanvraagformulier bedoeld in artikel 3, § 4, wordt opgemaakt door het sociaal fonds voor de het garagebedrijf.

De sectorale modelovereenkomst en rapportage bedoeld in artikel 6 worden opgemaakt door de instanties van EDUCAM.

De praktische modaliteiten en publicatie van de hierboven vermelde documenten worden in onderling overleg vastgesteld door de instanties van het sociaal fonds voor het garagebedrijf en EDUCAM.

HOOFDSTUK VIII. – Duurtijd

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 30 juni 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2023.

CAO: 11.10.23

KB: 03.05.24

BS: 17.05.24

Registratienummer: 184.264/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

Outplacement

- Niet van toepassing op arbeiders met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken
- Niet van toepassing op arbeiders wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens medische overmacht
- Niet van toepassing op arbeiders die ontslagen worden om dringende reden
- Recht op een tussenkomst in de kosten van outplacement begeleiding vanwege het sociaal fonds van maximum 1300 euro per arbeider.
Vanaf 1 januari 2024: verhoging van de tussenkomst in de kost van 1300 euro naar 1500 euro
- 500 euro blijft ten laste van de onderneming
- Tussenkomst vanwege het sociaal fonds in geval van herstructurering, een sluiting van een onderneming of een faillissement
- Tussenkomst voor kosten gemaakt in de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025
- Aanvraag moet vergezeld zijn van een kopie van de sectorale modelovereenkomst outplacement en de factuur
- Tewerkstelling in de sector: voor arbeiders die in de sector wensen tewerkgesteld te blijven, kan de dienstverlener, mits akkoord van de betrokken arbeider, beschikken over het opleidings-CV en de behaalde sectorale of wettelijke certificaten waarvoor EDUCAM erkend is
- Kwaliteitsbewaking door EDUCAM

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2025

490-b. Outplacement

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

OUTPLACEMENT

Preambule

De ondertekenende sociale partners engageren zich om een kwaliteitsvol outplacement te kunnen bieden aan de arbeiders van de sector. Het outplacement in deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in de toekomst dan ook nog aangepast of verder uitgebouwd worden.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor het garagebedrijf, met uitzondering van:

- de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, en
- de arbeiders aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever of de arbeider zich beroept op overmacht als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en
- de arbeider die ontslagen wordt om dringende reden.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet onder “outplacementbegeleiding” worden verstaan: “het geheel van begeleidende dien-

sten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een derde, hierna genoemd “dienstverlener”, individueel of in groep worden verleend, om een arbeider in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën”.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan, de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Kader

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van Hoofdstuk V, afdeling 1 en 2 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de cao nr. 82*bis* van 17 juli 2007 en artikel 19 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 11 oktober 2023.

HOOFDSTUK III. – Tussenkost sociaal fonds

Art. 3.

- § 1. De werkgever die door middel van een opzeggingstermijn of met een vergoeding de individuele arbeidsovereenkomst heeft beëindigd van een arbeider die onder het toepassingsgebied van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, heeft recht op een tussenkost in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het sociaal fonds voor het garagebedrijf van maximum 1.300 euro per arbeider; 500 euro blijft ten laste van de onderneming.
- § 2. Het sociaal fonds voor het garagebedrijf komt tussen in de kosten van outplacement van een arbeider die onder het toepassingsgebied valt van artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die betrokken is bij een herstructurering, een sluiting van de onderneming of een faillissement.

- § 3. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in § 1 mag nooit hoger zijn dan het saldo van de prijs exclusief BTW die gefactureerd werd door de dienstverlener (prijs exclusief BTW – 500 euro).

Het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement bedoeld in § 2, wordt vastgesteld door het bureau van het sociaal fonds voor het garagebedrijf en kan nooit meer bedragen dan 1.300 euro per arbeider; 500 euro blijft ten laste van de onderneming. Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de tussenkomst in de kost van het outplacement verhoogd van € 1.300 naar € 1.500.

- § 4. Het Fonds komt tussen in de kosten gemaakt in de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025. De aanvraag tot het bekomen van de tussenkomst bedoeld in § 1 en § 2 dient gericht te worden aan het sociaal fonds voor het garagebedrijf dat hiervoor een formulier ter beschikking stelt van de werkgevers. Om ontvankelijk te zijn moet de aanvraag vergezeld zijn van een kopie van de sectorale modelovereenkomst outplacement tussen de onderneming en de dienstverlener en van de factuur.

HOOFDSTUK IV. – Tewerkstelling in de sector

Art. 4.

Voor arbeiders die in de sector wensen tewerkgesteld te blijven zal de dienstverlener via EDUCAM en onder voorbehoud van de toestemming van de betrokken arbeider, beschikken over het opleidings-CV, de historiek van de behaalde sectorale of wettelijke certificaten waarvoor EDUCAM erkend is. Deze gegevens worden aan de betrokken arbeider overhandigd, die zelf beslist over het al dan niet gebruik ervan. Vervolgens stelt de dienstverlener een professioneel profiel op van de betrokkene aan de hand van de sectorale competenties, knowhow en kennis. De dienstverlener kan een gemotiveerd verzoek richten naar EDUCAM om assistentie/advies te krijgen voor de opmaak van dit profiel. Indien dit verzoek relevant en opportuun wordt bevonden door EDUCAM kan een sectoraal expert worden ingezet om de bovenstaande sectorale elementen van de betrokkene in kaart te brengen. Vervolgens werkt de dienstverlener een loopbaan- en vormingsplan uit. Wat betreft het opleidingsplan kan EDUCAM advies geven met betrekking tot opleiding en certificering en de mogelijke leveranciers om deze diensten aan te bieden.

Art. 5.

De dienstverlener maakt de arbeider erop attent dat hij zijn cv kan publiceren op de sectorale jobsites (o.a. mobilityjobs.be).

HOOFDSTUK V. – Kwaliteitsbewaking

Art. 6.

§ 1. De kwaliteitsbewaking van de outplacementbegeleiding bedoeld in artikel 1 gebeurt door EDUCAM. Dat houdt in dat de dienstverlener die met een outplacementopdracht wordt belast, zich, bij de ondertekening van de sectorale modelovereenkomst zich ertoe moeten verbinden de sectorale kwaliteitsnormen in acht te nemen en dat EDUCAM een rapportage van de uitvoering kan vragen bij de dienstverlener.

§ 2. De dienstverlener moet voldoen aan de onderstaande sectorale kwaliteitsnormen:

- zijn desbetreffende consulent(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of met de begeleiding van arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben;
- zijn desbetreffende consulent(en) heeft of hebben ervaring met de begeleiding van werkgevers;
- het hebben van voldoende locaties in België of het garanderen dat de arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen een begeleiding op een locatie kunnen volgen die vanaf hun thuisadres naar de sessies niet meer bedraagt dat 30 km in afstand én een plaats kiezen die met het openbaar vervoer bereikbaar is, zodat de plaatsen waar de begeleiding doorgaat gemakkelijk bereikbaar zijn. De sector verkiest de mobiliteit van de begeleiders ten voordele van de begeleide arbeiders;

- de dienstverlener verbindt er zich toe om de artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst na te leven en om binnen de twee weken aan EDUCAM de rapportage in § 1 binnen de twee weken volgend op de vraag te bezorgen.

§ 3. De rapportage waarvan sprake in § 1 heeft betrekking op:

- een lijst van ondernemingen waarvoor arbeiders die binnen het toepassingsgebied van artikel 1 vallen of arbeiders die een gelijkaardig profiel hebben, werden begeleid;
- een omschrijving van de begeleiding van de desbetreffende werkgever;
- de bereikbaarheid van de locatie voor de desbetreffende arbeider;
- de omschrijving van de inhoud van het door de desbetreffende arbeider gevolgde outplacementtraject en de opvolging ervan door de dienstverlener;
- het bezorgen aan EDUCAM van een eventueel loopbaan- en vormingsplan conform artikel 4 en de opvolging ervan door de dienstverlener.

HOOFDSTUK VI. – Uitvoeringsmodaliteiten

Art. 7.

Het aanvraagformulier bedoeld in artikel 3, § 4, wordt opgemaakt door het sociaal fonds voor het garagebedrijf.

De sectorale modelovereenkomst en rapportage bedoeld in artikel 6 worden opgemaakt door de instanties van EDUCAM.

De praktische modaliteiten en publicatie van de hierboven vermelde documenten worden in onderling overleg vastgesteld door de instanties van het sociaal fonds voor het garagebedrijf en EDUCAM.

HOOFDSTUK VII. – Duurtijd

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

500 SOCIAAL OVERLEG

- 510. STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING**
- 513. ERKENNING VAN DE REPRESENTATIEVE FUNCTIE**
- 520. VAKBONDSVORMING**
- 530. WERKZEKERHEID**
- 550. SYNDICALE PREMIE 2022**

CAO: 12.09.19

KB: 27.09.20

BS: 18.11.20

Registratienummer: 154.802/CO/112

Registratiedatum: 25.10.19

Publicatie van registratie in BS op: 04.11.19

1. Inhoud:

Statuut van de vakbondsafvaardiging

- Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging:
 - o het aantal afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders
 - o bepaling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders tot en met 31 december 2019 en vanaf 1 januari 2020
 - o procedure tot oprichting van een syndicale afvaardiging in ondernemingen met minstens 15 en minder dan 50 arbeiders
 - o voorwaarden om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen
 - o duurtijd en vernieuwing van het mandaat
- Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging
- Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging
- Paritaire commissie "overleg"

2. Vervanging van cao's:

Cao 29.04.14, gewijzigd door de cao van 29.08.14 – KB 10.04.15 – BS 17.06.15 – Registratienummer 123.569/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 oktober 2019 voor onbepaalde duur

510. Statuut van de vakbondsafvaardiging

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

STATUUT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGINGEN

In uitvoering van artikel 27 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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 beginselen

Art. 2.

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30 juni 1971 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het werkliedenpersoneel.

Art. 3.

De werkgevers erkennen dat hun georganiseerd werkliedenpersoneel bij hen vertegenwoordigd zijn door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden aangewezen of verkozen worden onder het georganiseerd werkliedenpersoneel van de onderneming.

Onder “georganiseerd werkliedenpersoneel” wordt verstaan: de arbeiders aangesloten bij één der ondertekenende interprofessionele werknemersorganisaties van de voormelde overeenkomsten.

Art. 4.

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De vakbondsafvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze overeenkomst stroken, na te leven.

Art. 5.

De werkgevers en de vakbondsafvaardiging:

1. geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
2. leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK III. – Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Art. 6.

- 1.1. Op schriftelijk verzoek van één of meerdere ondertekenende werknemersorganisaties van de cao nr. 5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971, wordt in de bedrijven, bij artikel 1 bedoelde ondernemingen een vakbondsafvaardiging ingesteld, waarvan het aantal effectieve en plaatsvervangende afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders wordt vastgesteld.

Indien er, op het moment van de samenstelling, geen opstart van de procedure tot sociale verkiezingen heeft plaatsgevonden, dient tenminste 25 % van de arbeiders tot de oprichting te verzoeken volgens de procedure als bedoeld in punt 1.2 hieronder.

Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 15 tot en met 30 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden;
- 31 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden;
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden;
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende effectieve en plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

De bepaling van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders gebeurt, tot en met 31 december 2019, op basis van de inschrijving in het personeelsregister op 1 oktober van het jaar waarin om de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt verzocht.

Vanaf 1 januari 2020 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 voorafgaand aan het jaar waarin om de oprichting van een vakbondsafvaardiging wordt verzocht.

1.2. Indien een ondertekenende werknemersorganisaties van de cao nr. 5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 een vakbondsafvaardiging wenst op te richten in een onderneming met minstens 15 arbeiders en minder dan 50 arbeiders, dan dient ze de volgende procedure te volgen:

- Zij zendt de Voorzitter van het paritair comité een aangetekende brief die vermeldt, dat zij in staat is om een afvaardiging op te richten in de onderneming waarvan zij de naam en het adres meedeelt;
- Vanaf dit ogenblik geniet(en) de potentiële kandidaat-afgevaardigde(n) bescherming zoals bepaald in artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en dit tot op het moment dat de afgevaardigde(n) officieel worden aangesteld door de Voorzitter van het Paritair Comité;
- De Voorzitter van het paritair comité begeeft zich, binnen een termijn van maximaal 30 dagen, naar de onderneming waar hij de werkgever ontmoet;
- Door een geheime en anonieme stemming, stelt hij aldaar vast (en dit door alle stembiljetten die aan de werknemers werden overhandigd te verzamelen) of de aanvraag wel degelijk wordt ondersteund door de wil van minstens 25 % van de arbeiders.
- Zodra de Voorzitter de geldigheid van de aanvraag heeft vastgesteld, zal hij:
 - alle ondertekenende werknemersorganisaties van de cao nr. 5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971 inlichten en hun het aantal beschikbare mandaten meedelen in het kader van de toepassing van artikel 6.1.1. van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
 - hen uitnodigen om hun representativiteit aan te tonen op datum van de aanvraag tot oprichting van de syndicale afvaardiging en om de identiteit van hun eventuele kandidaat-afgevaardigde(n) mee te delen.

De syndicale organisaties richten hun antwoord aan de Voorzitter van het paritair comité per aangetekend schrijven en binnen een termijn van maximaal 15 dagen.

- De Voorzitter van het paritair comité erkent daarop de officiële benoeming van de afgevaardigde(n), en dit middels een aangetekend schrijven dat aan de werkgever wordt gericht, alsook aan alle leden van het Paritair Comité. De bescherming, zoals omschreven in artikel 13, treedt vanaf dat ogenblik in werking.

Vóór deze officiële erkenning wordt de naam van de kandidaat-syndicale afgevaardigde(n) op geen enkel moment van de procedure bekendgemaakt, noch na deze procedure, indien deze niet leidt tot de benoeming van een van de kandidaten.

2. De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergadering van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhinderings van de effectieve afgevaardigden, en in dezelfde verhouding.

Art. 7.

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van de arbeiders, aangesloten bij één der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3, aan volgende voorwaarden voldoen:

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
2. sedert tenminste zes maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, om gelijk welke reden, een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Art. 8.

1. De aangestelde of verkozen afgevaardigden worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op vier jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.
2. De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen, hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk. Onderlinge regionale afspraken tussen werknemersorganisaties, blijven onverminderd van toepassing.

De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken na deze verkiezingen over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden genieten gedurende deze periode van zes maanden de bescherming, zoals omschreven in artikel 13 van deze overeenkomst.

Bij de vernieuwing van de mandaten van de afgevaardigden, zoals omschreven in voorgaande alinea, wordt het aantal beschikbare mandaten bepaald op basis van het aantal arbeiders ingeschreven in het personeelsregister van de onderneming op datum van 1 januari van het jaar waarin er verkiezingen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de ondernemingsraad kunnen worden georganiseerd.

3. De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen worden verkiezingen georganiseerd binnen de ondernemingen, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met dien verstande dat alle maatregelen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren, moeten genomen zijn.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Art. 9.

Alle arbeiders van de onderneming, kunnen stemmen, op voorwaarde dat zij:

1. de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;
2. sedert tenminste drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming.

HOOFDSTUK IV. – Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

Art. 10.

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk ontvangen door de werkgever, rekening houdend met de omstandigheden, naar aanleiding van:

1. elke vraag betreffende:
 - de arbeidsbetrekkingen;
 - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten of akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve overeenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;
 - de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
 - de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
 - de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst;

2. elk geschil of elke betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan;
3. elk individueel geschil dat of elke individuele betwisting die niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde;
4. elke beslissing die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kan meebrengen.

Bovendien is de vakbondsafvaardiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, ook bevoegd voor de jaarlijkse toelichting van de economisch-financiële informatie, zoals omschreven in artikel 19*bis* van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, gesloten in de Nationale Arbeidsraad van 27 februari 2008 (koninklijk besluit van 5 juni 2008 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 juni 2008).

HOOFDSTUK V. – Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging

Art. 11.

Het mandaat van vakbondsafgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie arbeiders waartoe zij behoren.

Art. 12. - Faciliteiten

De leden van de vakbondsafvaardiging kunnen gedurende het normaal werkrooster, over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven vakbondsoopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren die voor het uitvoeren van hun opdracht nodig zijn, worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald, met een minimum van 2 uren per week per afgevaardigde. Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddelde loon van elke betrokkene.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden, ten einde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

Art. 13. - Bescherming tegen afdanking

§ 1. Kandidaatvakbondsafgevaardigden

Kandidaatvakbondsafgevaardigden mogen niet worden afgedankt om redenen die inherent zijn aan hun kandidatuurstelling.

Overeenkomstig de bepalingen van de bepalingen van artikel 6.1.2. van deze collectieve arbeidsovereenkomst, neemt de bescherming van de kandidaatvakbondsafgevaardigde een aanvang op datum van het versturen van het aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité en eindigt bij de officiële aanduiding door de Voorzitter van het paritair comité.

§ 2. Effectieve en plaatsvervangende leden

De effectieve en plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende redenen, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven en heeft uitwerking op de derde dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven. De termijn van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, legt de meest gerede partij het geval voor aan het verzoeningsbureau van het paritair comité. Gedurende deze periode, mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen dertig dagen na de aanvraag om bemiddeling, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

§3. Dringende reden

In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moet de vakbondsorganisatie daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.

§4. Forfaitaire vergoeding

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

1° Indien hij een kandidaat-vakbondsafgevaardigde, een effectieve of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 13, § 2 bepaalde procedure na te leven;

2° Indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 13, § 2 door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;

3° Indien de werkgever een kandidaat-vakbondsafgevaardigde, een effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4° Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de kandidaat-vakbondsafgevaardigde, de effectieve of plaatsvervangende afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Art. 14. - Interne en externe communicatie

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of vakbonds aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de vakbondsafvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts mits instemming van de werkgever doorgaan. Hij mag echter niet willekeurig zijn toestemming weigeren te geven.

Art. 15. - Communicatiefaciliteiten

Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en voor de vakbondsafgevaardigden, onder volgende voorwaarden:

- door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan;

- de faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming;
- de rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming;
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sector - en ondernemingsvlak inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd
- in paritair overleg zullen op ondernemingsvlak de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

Indien blijkt dat voormelde regeling tot misbruiken leidt, kan de meest gereede partij deze opnieuw bespreekbaar maken op het niveau van het paritair comité.

Art. 16.

De vrijgestelden van de vakbondsorganisaties kunnen, na akkoord van de werkgever, de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de afgevaardigden worden ingericht.

Art. 17.

In geval van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisatie. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

HOOFDSTUK VI. – Paritaire commissie “overleg”

Art. 18.

Bij betwisting op ondernemingsvlak over de installatie en/of werking van de vakbondsafvaardiging, kunnen hetzij de werkgever, hetzij de werknemersvertegenwoordigers beroep doen op de paritaire commissie “overleg”. Deze commissie bestaat uit techniekers van de sociale partners, verbonden aan het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Deze commissie onderzoekt ter plaatse het probleem en formuleert een voorstel aan beide partijen, teneinde zo snel mogelijk tot een oplossing te komen.

HOOFDSTUK VII. – Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 inzake statuut van de vakbondsafvaardigingen, geregistreerd onder het nummer 122.115/CO/112 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/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015 (BS 17 juni 2015).

HOOFDSTUK VIII. – Slotbepalingen

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2021.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het paritair comité besproken worden.

Art. 21.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet hun toevlucht te nemen tot staking of lock-out zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht en desnoods door een dringend beroep te doen op het paritair comité of het verzoeningsbureau ervan.

CAO: 09.10.15

KB: 23.05.16

BS: 22.06.16

Registratienummer: 130.665/CO/112

Registratiedatum: 15.12.15

Publicatie van registratie in BS: 25.01.16

1. Inhoud:

Erkenning van de representatieve functie van werknemersorganisaties in bedrijven < 15 werknemers

Ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij een individueel ontslag vanaf 55 jaar: aanbeveling aan werkgever om werknemer bij de start van de procedure mee te delen dat hij zich kan laten bijstaan door vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

2. Vervanging van cao's:

Cao 04.07.01 – KB 10.07.03 – BS 18.09.03

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

513. Erkenning van de representatieve functie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

ERKENNING VAN DE REPRESENTatieve FUNCTIE

Art. 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 dit akkoord wordt onder “arbeiders” verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Art. 2. - Voorwerp

Werkgevers met minder dan 15 werknemers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, erkennen de representatieve functie van de werknemersorganisaties die deel uitmaken van het paritair comité.

De telling van het aantal werknemers gebeurt op basis van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheids-aangifte op 30 juni van het voorgaande kalenderjaar.

Art. 3. - Modaliteiten

§1. De officiële zakagenda's van de representatieve vakorganisaties worden jaarlijks officieel overhandigd op het paritair comité en ter beschikking gesteld van de werkgeversorganisatie. Enkel de regionaal verantwoordelijken in deze agenda hebben een representatieve functie in de bedrijven onder het toepassingsgebied.

§2. Een regionaal verantwoordelijke kan contact opnemen met de werkgevers van bedrijven uit het toepassingsgebied.

Binnen de 10 dagen na de eerste contactname wordt dit contact schriftelijk aangekondigd bij de werkgeversorganisatie met vermelding van de identificatie van het bedrijf, de plaats, datum en agenda van het contact.

De betrokken werkgever kan zich bij het contact laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.

§3. Het contact van de regionaal verantwoordelijke kan betrekking hebben op:

- de arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden;
- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement;
- informatieverstrekking aan de werknemers;
- het opstellen van bedrijfsopleidingsplannen in het raam van vorming en opleiding.

De aard van de contacten is in de eerste plaats preventief in functie van het voorkomen van conflicten.

§4. In gevallen van betwisting kan op vraag van de meest gerede partij beroep gedaan worden op het verzoeningsbureau.

Art. 4. - Bijkomende bepalingen

Deze procedure kan niet in de plaats treden van de aanduiding en de bevoegdheden van de vakbonds-afvaardigingen zoals vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen.

Art. 5. - Specifieke bepalingen

§ 1. Definitie ‘arbeider in moeilijkheden’

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “een arbeider in moeilijkheden” verstaan: een arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omwille van medische overmacht of bij een individueel ontslag vanaf de leeftijd van 55 jaar.

§ 2. Partijen bevelen de werkgever aan dat hij bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een arbeider in moeilijkheden bij de start van de procedure aan de betrokken arbeider mededeelt dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of door een vakbondssecretaris.

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001 betreffende de erkenning van de representatieve functie, gesloten in het Paritair Comité voor het Garagebedrijf, geregistreerd op 4 december 2001 onder het nummer 60.029/CO/112 (Belgisch Staatsblad van 14 december 2001), algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 10 juli 2003 (Belgisch Staatsblad van 18 september 2003).

Art. 7. - Geldigheid

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzeg van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf en aan de ondertekenende organisaties.

Deze opzeg kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 januari 2018.

CAO: 12.09.19

KB: 09.04.20

BS: 26.05.20

Registratienummer: 154.801/CO/112

Registratiedatum: 25.10.19

Publicatie van registratie in BS op: 04.11.19

1. Inhoud:

Vakbondsvorming

- De duur van de afwezigheid voor de deelneming aan cursussen en seminaries is vastgesteld op 10 dagen per vast mandaat en per mandaatsperiode van vier jaar
- Vanaf 1 juli 2020 wordt de duur van de afwezigheid voor de deelneming aan cursussen en seminaries vastgesteld op 12 dagen per vast mandaat en per mandaatsperiode van vier jaar

2. Vervanging van cao's (vanaf 01.07.17)

Cao van 11.09.17 – KB 15.04.18 – BS 11.05.18 –
Registratienummer 141.997/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 juli 2019 voor onbepaalde duur

520. Vakbondsvorming

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019

VAKBONDSVORMING

In uitvoering van artikel 29 van het nationaal akkoord 2019-2020 van 26 juni 2019.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

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

Art. 2.

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

HOOFDSTUK II. – Vakbondsvorming

Art. 3.

De beschikkingen van onderhavig hoofdstuk regelen de toepassing van punt 7 van de interprofessionele overeenkomst van 15 juni 1971, betreffende de vakbondsvorming.

1. Algemene beginselen

Art. 4.

- 4.1. Rekening houdend met de rol die de vertegenwoordigers van de werklieden in de ondernemingen vervullen, wordt hen binnen de hierna omschreven grenzen faciliteiten verleend om vormingscursussen te volgen die nodig zijn voor het volbrengen van hun taken in de beste voorwaarden.
- 4.2. Te dien einde wordt het de vertegenwoordigers van de werklieden toegestaan, zonder loonderving, aan cursussen en seminars deel te nemen:
 - 4.2.1. Die ingericht worden door de nationale of regionale vakverbonden of door hun beroepscentrales, hun regionale afdelingen inbegrepen, op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren;
 - 4.2.2. Die gericht zijn op de vervolmaking van hun economische, sociale, technische en vakbondskennis binnen het raam van hun rol van vertegenwoordigers van de werklieden.

2. Toekeningsmodaliteiten

Art. 5.

- 5.1. De duur van de afwezigheid voor de deelneming aan de cursussen en seminars bedoeld in artikel 4, is vastgesteld op 10 dagen per vast mandaat en per mandaatperiode van vier jaar. De plaatsvervangende mandaten worden niet in aanmerking genomen om deze duur te bepalen.

Vanaf 1 juli 2020 wordt de duur van de afwezigheid voor de deelneming aan de cursussen en seminars bedoeld in artikel 4, vastgesteld op 12 dagen per vast mandaat en per mandaatperiode van vier jaar. De plaatsvervangende mandaten worden niet in aanmerking genomen om deze duur te bepalen.

- 5.2. Het globale aantal van de opleidingsdagen die overeenkomstig punt 5.1 worden bepaald, is op te nemen ofwel door de effectieve ofwel door de plaatsvervangende leden, verkozen of aangewezen leden, van

ondernemingsraden, Comités voor preventie en bescherming op het werk en vakbondsafvaardigingen.

Nochtans kunnen in sommige uitzonderlijke omstandigheden individuele gevallen in gemeenschappelijk akkoord tussen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging bepaald, één of verschillende mandatarissen bedoeld in het vorige alinea, vervangen worden door andere vakbondsverantwoordelijken, bij naam genoemd door de meest representatieve werknemersorganisaties.

- 5.3. Het globaal aantal toegelaten afwezigheidsdagen bepaald bij artikel 5.1., wordt onder de meest representatieve werknemersorganisaties verdeeld naar rata van het aantal mandaten dat deze laatsten in de drie vertegenwoordigingsorganen in elke onderneming bekleden.
- 5.4. Het normaal loon wordt berekend met inachtneming van de besluiten genomen ter uitvoering van het koninklijk besluit van 18 april 1974, tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974, betreffende de feestdagen. Het loon wordt door de werkgever betaald aan de begunstigden van die afwezigheden voor vorming en dit voor de afwezigheidsdagen toegelaten krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 5.5. De meest representatieve werknemersorganisaties dienen bij de betrokken werkgevers twee weken vooraf hun schriftelijke aanvraag in om de toelating tot afwezigheid voor het volgen van cursussen van vakbondsvorming aan te vragen.

Deze aanvraag moet vermelden:

- de naamlijst van de vakbondsmandatarissen waarvoor een toelating tot afwezigheid gevraagd wordt, evenals de duur van die afwezigheid;
- de datum en de duur van de ingerichte cursussen;
- de thema's die zullen worden onderwezen en bestudeerd.

- 5.6. Om te vermijden dat de afwezigheid van één of meer werklieden de organisatie van het werk zou verstoren, komen het ondernemingshoofd en de vakbondsafvaardiging voor elk geval overeen over het toe te laten maximum aantal en de afwezigheidsperiode.

3. Procedure

Art. 6.

Alle geschillen die over de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen rijzen, mogen in het raam van de normale verzoeningsprocedure onderzocht worden.

Art. 7.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet voorziene gevallen worden door het Paritair Comité voor het garagebedrijf onderzocht.

HOOFDSTUK III. – Vervanging van collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 september 2017, betreffende de vakbondvorming, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd op 13 oktober 2017 onder het nummer 141.997/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 april 2018, en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 11 mei 2018.

HOOFDSTUK IV. – Duur en opzegging

Art. 9.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Art. 10.

Zij kan door een van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

CAO: 09.10.15

KB: 16.08.16

BS: 19.09.16

Registratienummer: 130.664/CO/112

Registratiedatum: 15.12.15

Publicatie van registratie in BS: 25.01.16

1. Inhoud:

Werkzekerheid

- Definitie van meervoudig ontslag
- Procedure bij meervoudig ontslag
- Sanctieclausule bij niet naleving van procedure

2. Vervanging van cao's:

Cao 16.06.11 – KB 01.12.11 – BS 19.01.12

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

530. Werkzekerheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

WERKZEKERHEID

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 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. – Voorwerp

Sectie 1. – Principe

Art. 2.

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in geen enkele onderneming overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer alle andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen – met inbegrip van tijdelijke werkloosheid – uitgeput zijn en vooraleer de mogelijkheid tot beroepsopleiding voor de getroffen arbeiders werd onderzocht. Voor de arbeiders ouder dan 45 jaar zal prioritair naar tewerkstellingsbehoudende maatregelen worden gezocht.

Sectie 2. – Definities

Art. 3.

Als “ontslag” wordt beschouwd elk ontslag om economische, financiële, structurele, technische en alle andere redenen onafhankelijk van de wil van de arbeiders, met uitzondering van het ontslag om dringende redenen.

Art. 4.

Als “meervoudig” ontslag wordt beschouwd een ontslag van ten minste:

- 2 arbeiders in ondernemingen met 16 arbeiders of minder
 - 3 arbeiders in ondernemingen van 17 tot 33 arbeiders;
 - 4 arbeiders in ondernemingen van 34 tot 44 arbeiders;
 - 5 arbeiders in ondernemingen van 45 tot 55 arbeiders;
 - 6 arbeiders in ondernemingen vanaf 56 arbeiders;
- dit alles in de loop van een periode van zestig kalenderdagen.

Voor de toepassing van de vorige alinea dient als onderneming te worden beschouwd:

“het geheel van arbeiders behorende tot het Paritair Comité voor het garagebedrijf in de schoot van dezelfde onderneming”.

De definitie van onderneming die in de vorige alinea wordt vermeld, is alleen bestemd voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en meer bepaald in zijn artikel 4.

Sectie 3. – Procedure

Art. 5.

Indien een onderneming zich in onvoorzienbare economische en/of financiële omstandigheden bevindt, waardoor bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of andere equivalente maatregelen sociaal economisch onhoudbaar worden, is de werkgever gehouden de volgende sectorale overlegprocedure na te leven. Tijdens deze overlegprocedure kan niet tot ontslag worden overgegaan.

1. De mededeling van de intentie tot meervoudig ontslag gebeurt door de werkgever voorafgaandelijk aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging. Bovendien licht hij voorafgaandelijk de Voorzitter van het Paritair Comité in, die op zijn beurt de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité inlicht.
2. Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, zoals hierboven vermeld, start het overleg over alternatieve maatregelen. Dit overleg wordt steeds gevoerd met de vakbondsafvaardiging, bijgestaan door de vakbondssecretarissen van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. In ondernemingen zonder een vakbondsafvaardiging is de collectieve arbeidsovereenkomst inzake representatieve functie van toepassing.
3. Het overleg dient gespreid te verlopen over minstens 3 overlegvergaderingen met notulen en telkens mits een tussenpauze van minstens 1 week, tenzij expliciet anders overeengekomen tussen de betrokken partijen.
4. Pas hierna – en dus niet tijdens de tijdsspanne waarbinnen de overlegvergaderingen plaatsvinden – kan er tot ontslag worden overgegaan.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij faillissement.

Sectie 4. – Sanctie

Art. 6.

Bij niet-naleving van de procedure bepaald in artikel 5, dient de in gebreke zijnde werkgever, naast de normale opzeggingstermijn, aan de betrokken werknemers een vergoeding te betalen. Deze vergoeding is gelijk aan het loon verschuldigd voor de genoemde opzeggingstermijn. In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het verzoeningsbureau op vraag van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het verzoeningsbureau wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure. De werkgever kan zich laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming

Indien de overlegprocedure niet is gevolgd is de sanctie eveneens van toepassing in geval van faillissement.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het verzoeningsbureau niet toepast.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, geregistreerd onder het nummer 104.824/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 19 januari 2012).

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden betekend bij 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 januari 2018.

CAO: 05.07.23

KB: 25.12.23

BS: 23.01.24

Registratienummer: 181.638/CO/112

Registratiedatum: 10.08.23

Publicatie van registratie in BS op:

1. Inhoud:

Syndicale premie 2022

- € 120 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van tenminste € 15,90 betalen
- € 60 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen € 9,50 en € 15,50 betalen
- € 0 aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan € 9,50 betalen

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022

550. Syndicale premie 2022

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023

SYNDICALE PREMIE 2022

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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. – Toekenningsmodaliteiten

Art. 2.

In uitvoering van de bepalingen van artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 2 december 2021, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, wordt voor het jaar 2022 aan de in artikel 1 bedoelde arbeiders die lid zijn van één van de interprofessionele representatieve werknemersorganisaties, die op het nationaal vlak zijn verbonden, een syndicale premie toegekend.

Art. 3.

Deze syndicale premie wordt toegekend ten bedrage van:

- 120 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van tenminste 15,90 EUR betalen;
- 60 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage tussen 9,50 EUR en 15,90 EUR betalen;
- 0 EUR aan alle leden die een maandelijkse bijdrage van minder dan 9,50 EUR betalen.

HOOFDSTUK III. – Geldigheid

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 voor de toeslagen die betrekking hebben op het dienstjaar 2022 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

600 BESTAANSZEKERHEID

610-a. SOCIAAL FONDS - STATUTEN

610-b. SOCIAAL FONDS - STATUTEN

620. SOCIAAL FONDS - BIJDRAGE

**630. WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET
SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL**

1. Inhoud:

Statuten Sociaal Fonds vanaf 01.12.21

1. Aanvullende vergoedingen

- 1.1. Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 december 2021:
 - overmacht, sluiting wegens jaarlijkse vakantie, technische stoornis, slecht weer, economische redenen
 - bedrag:
 - o € 12,89 per werkloosheidsuitkering
 - o € 6,45 per halve werkloosheidsuitkering
 - ook bij jeugdvakantie en seniorenvakantie
- 1.2. Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid vanaf 1 december 2021:
 - duur:
 - o jonger dan 45 jaar op de eerste dag van de werkloosheid: maximum aantal uitkeringen: 200 dagen
 - o 45 jaar en ouder op de eerste dag van de werkloosheid: maximum aantal uitkeringen: 300 dagen
 - voorwaarden:
 - o genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
 - o ontslagen zijn door een werkgever van de sector
 - o minstens 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren op het moment van het ontslag
 - o 15 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld
 - bedrag:
 - o € 5,92 per werkloosheidsuitkering
 - o € 2,96 per halve werkloosheidsuitkering
- 1.3. Aanvullende vergoeding in geval van ziekte vanaf 1 december 2021
Voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019:
 - bij ziekte en gewoon ongeval
 - na tenminste 60 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid (met uitsluiting van beroepsziekte of arbeidsongeval)
 - voorwaarden:
 - o in dienst zijn bij een werkgever van de sector op het ogenblik waarop de ziekte aanvangt
 - o genieten van de wettelijke ziekte-uitkeringen
 - bedrag (vanaf 1 december 2021):
 - o € 88,11 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 88,11 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 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.

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019:

- bij ziekte en gewoon ongeval
- na tenminste 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid (met uitsluiting van beroepsziekte of arbeidsongeval)
- gedurende maximum van 36 maanden
- bedrag:
 - € 2,48 per ziekte-uitkering
 - € 1,24 per halve ziekte-uitkering

1.4. Aanvullende vergoeding oudere werklozen vanaf 1 december 2021:

- duur:
 - tot aan het wettelijk pensioen
- voorwaarden:
 - genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
 - ontslagen zijn door een werkgever van de sector
 - 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, waarvan minstens 5 jaar in de sector
 - ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid
- sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen meer betaald aan oudere werklozen en bij volledige werkloosheid, tenzij:
 - de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een ontslag door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
 - voor arbeiders die ontslagen zijn na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
 - voor arbeiders die al aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten

- bedrag:
 - o € 5,92 per werkloosheidsuitkering
 - o € 2,96 per halve werkloosheidsuitkering
- 1.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken vanaf 1 december 2021:
 - arbeiders van 55 jaar of ouder die in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid verkeren wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval)
 - tot aan het wettelijk pensioen
 - voorwaarden:
 - o ten minste 55 jaar oud op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid
 - o wettelijke ziekte-uitkeringen genieten
 - o 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld
 - o 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, waarvan 5 jaar in de sector
 - bedrag:
 - o € 8,46 per ziekte-uitkering
 - o € 4,23 per halve ziekte-uitkering
- 1.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van onderneming vanaf 1 december 2021:
 - voorwaarden:
 - o op het ogenblik van de sluiting ten minste 45 jaar oud zijn
 - o op het ogenblik van de sluiting ten minste 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming
 - o niet opnieuw in dienst zijn genomen krachtens een arbeidsovereenkomst binnen de 30 kalenderdagen na ontslag
 - bedrag:
 - o € 293,31
 - o per jaar anciënniteit komt daar € 14,80 bij (met een maximum van € 967,44)
- 1.7. Aanvullende vergoeding bij SWT in toepassing van CAO nr. 17 of alle bestaande SWT-stelsels in de sector garages:
 - ½ van het verschil tussen netto – referteloon en werkloosheidsuitkering, met een minimum van € 5,92 per dag (bedrag vanaf 1 december 2021)
 - ten minste 5 jaar anciënniteit in sector garages
 - onder bepaalde voorwaarden behoud van aanvullende vergoeding bij werkhervatting of zelfstandige activiteit in hoofdberoep
 - vastklikken van het recht op aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds indien het recht op SWT bij RVA werd vastgeklikt
- 1.8. Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet vanaf 1 december 2021:
 - vanaf 53 jaar
 - € 73,23 per maand gedurende 60 maanden

- 1.9. Landingsbaan 1/2^{de} en 1/5^{de}
 - minstens 60 jaar zijn of 55 jaar in de gevallen bepaald in NAR-cao nr. 156 en 157 (zwaar beroep/loopbaan van 35 jaar)
 - vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 (met een verworven recht voor arbeiders die reeds gebruik maken van deze regeling, tot aan de wettelijke pensioenleeftijd)
 - bedrag:
 - o € 73,33 indien de prestaties verminderd worden met 1/2^e
 - o € 29,33 in geval de prestaties verminderd worden met 1/5^e
 - 1.10. Zachte landingsbaan:
 - minstens 58 jaar zijn of 60 jaar voor de overstap naar een 4/5 arbeidsregime
 - max. € 162,43 bruto per maand (bedrag vanaf 01.01.2021)
 - jaarlijks geïndexeerd op 1 februari
 - instappen uiterlijk op 30 juni 2023
 - 1.11. Loopbaanbegeleiding:
 - van 01.12.21 tot en met 30.06.23
 - terugbetaling kostprijs loopbaancheques VDAB of max. € 80 per periode van 6 jaar
 - 1.12. Kinderopvang:
 - vanaf 1 januari 2019 tot 31 december 2021:
 - o kosten voor kinderopvang die plaatsvond in 2019 en 2020
 - o voor kinderen tot 3 jaar
 - o in opvang erkend door K&G of ONE
 - o op basis van fiscaal attest
 - o € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind
 - vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2024:
 - o kosten voor kinderopvang die plaatsvond in 2022 en 2023
 - o voor kinderen tot 3 jaar
 - o in opvang erkend door K&G of ONE
 - o op basis van fiscaal attest
 - o € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind
 - 1.13. Syndicale premie
2. Vakbondsvorming:
 - werkgever betaalt loon en recupereert van het Sociaal Fonds
 3. Bevordering van vorming en opleiding via Educam

2. Vervanging van cao:

Cao 26.07.21 – KB 23.12.21 – BS 26.01.22 –
Registratienummer 167.002/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 december 2021 en dit voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- Art. 16, § 2 dat in werking treedt op 1 januari 2021
- Art. 16*quater* dat in werking treedt op 1 januari 2019

610-a. Sociaal fonds - Statuten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021

WIJZIGING EN COORDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van de artikelen 8 en 22 van het nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021 en de vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst: werkbaar werk en instroom van 26 juli 2021, geregistreerd onder het nummer 167.719/CO/112.

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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.

Art. 2.

De statuten van het “Sociaal fonds voor het garagebedrijf” zijn bijgevoegd in bijlage.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 december 2021.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2023.

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juli 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 167.002/CO/112.

Art. 5.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

BIJLAGE - STATUTEN VAN HET FONDS

HOOFDSTUK I. – Benaming, zetel, opdrachten en duur

1. Benaming

Art. 1.

Er wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 23 maart 1967, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 augustus 1967 (BS van 12 augustus 1967), genaamd “Sociaal fonds voor het garagebedrijf”.

Met “Fonds” wordt verder in deze statuten “Sociaal fonds voor het garagebedrijf” bedoeld.

2. Zetel

Art. 2.

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd te 1140 Brussel, Jules Bordetlaan 164. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

3. Opdrachten

Art. 3.

Het Fonds heeft als opdracht:

- 3.1. de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de toekenning en de uitkering van de aanvullende vergoedingen te regelen en te verzekeren;
- 3.3. de vakbondsvorming van de arbeiders te bevorderen;

- 3.4. de vorming en informatie van de werkgevers te stimuleren;
- 3.5. een deel van de werking en sommige initiatieven van de vzw "EDUCAM" te financieren;
- 3.6. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
- 3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

4. Duur

Art. 4.

Het Fonds wordt voor onbepaalde tijd opgericht.

HOOFDSTUK II. – Toepassingsgebied

Art. 5.

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen, welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK III. – Statutaire opdrachten van het Fonds

1. Inning en invordering van de bijdragen

Art. 6.

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

2. Toekenning en uitkering van de aanvullende vergoedingen

2.1. Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Art. 7.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering of halve werkloosheidsuitkering erkend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en voorzien in

- artikel 26, 1^o - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht;
- artikel 28, § 1 - tijdelijke werkloosheid omwille van sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof;
- artikel 49 - tijdelijke werkloosheid omwille van technische stoornis;
- artikel 50 - tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer;
- artikel 51 - tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen;

van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op de vergoeding voorzien in artikel 7 § 2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn”.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wordt vastgesteld op:

- € 12,70 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 6,35 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de vergoeding geïndexeerd met 1,52 % en vastgesteld op:

- € 12,89 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 6,45 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Art. 8.

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en bij seniorenvakantie.

2.2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

Art. 9.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 9 § 2 voorziene vergoeding, met een maximum respectievelijk van 200 dagen en 300 dagen per geval, al naargelang zij op de eerste dag van de werkloosheid minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn, en voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

1. werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;
2. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;
3. op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder één van de volgende paritaire comités ressorteren:
 - voor de ijzernijverheid (Paritair Comité 104);
 - voor de non-ferrometalen (Paritair Comité 105);

- voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritair Comité 111);
- voor de sectoren verwant aan de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritaire Subcomités 149.01, 149.02, 149.03 en 149.04);
- voor het garagebedrijf (Paritair Comité 112);
- voor de terugwinning van metalen (Paritair Subcomité 142.01).

4. een wachttijd van vijftien kalenderdagen hebben vervuld. Voor de berekening van de wachttijd, worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval, gelijkgesteld.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt vastgesteld op:

- € 5,83 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 2,93 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding geïndexeerd met 1,52 % en vastgesteld op:

- € 5,92 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 2,96 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid wordt betaald in de volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);

- aan de arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- aan arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.3. Aanvullende ziektevergoeding

Art. 10.

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste zestig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een aanvullende vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:

- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering in toepassing van de wetgeving ter zake genieten;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst van een in artikel 5 bedoelde werkgever zijn.

§ 2. Het forfaitair bedrag van de bij artikel 10 § 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 86,79 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 86,79 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 113,00 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 113,00 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 113,00 meer na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 113,00 meer na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 113,00 meer na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 113,00 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 113,00 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid;

- € 113,00 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 113,00 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 113,00 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
- € 113,00 meer na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.

Vanaf 1 december 2021 worden de bovenvermelde forfaitaire bedragen van € 86,79 na 60 en 120 dagen en € 113,00 na een langere ziekteperiode geïndexeerd met 1,52 % en vastgesteld op € 88,11 en € 114,72.

- § 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.
- § 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Art. 10*bis*.

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019

- § 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste dertig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een aanvullende vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, met een maximum van 36 maanden, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:
- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering in toepassing van de wetgeving ter zake genieten;
 - op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst van een in artikel 5 bedoelde werkgever zijn.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 10*bis* § 1 bedoelde aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 2,44 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 1,22 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de bij artikel 10*bis* § 1 bedoelde aanvullende vergoeding geïndexeerd met 1,52 % en vastgesteld op:

- € 2,48 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 1,24 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§ 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

2.4. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

Art. 11.

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die volledig werkloos worden gesteld, hebben voor elke werkloosheidsdag recht op de bij artikel 11 § 2 voorziene vergoeding tot het nemen van het wettelijk pensioen, onder volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid;

- uitkeringen voor volledige werkloosheid genieten;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Garages (PC 112).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt vastgesteld op:

- € 5,83 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 2,93 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding geïndexeerd met 1,52 % en vastgesteld op:

- € 5,92 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 2,96 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 11 § 1 en § 2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 4. De aanvullende vergoeding voor oudere werklozen wordt betaald in de volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- aan de arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- aan de arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

Art. 12.

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die verkeren in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben voor elke ziekte-uitkering recht op de bij artikel 12 § 2 voorziene vergoeding tot het nemen van het wettelijk pensioen, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;
- uitkeringen van ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;
- een carenstijd van dertig kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Garages (PC 112).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding wordt vastgesteld op:

- € 8,33 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 4,16 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding geïndexeerd met 1,52 % en vastgesteld op:

- € 8,46 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 4,23 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§ 3. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Art. 13.

De arbeiders die de bij artikel 11 en 12 bedoelde vergoeding genieten, hebben geen recht op de bij artikels 9, 10 en 15 voorziene vergoedingen.

2.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming

Art. 14.

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming onder de hierna gestelde voorwaarden:

1. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, tenminste 45 jaar oud zijn;
2. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, een anciënniteit hebben in de onderneming van ten minste vijf jaar;

3. het bewijs leveren niet opnieuw in dienst genomen te zijn krachtens een arbeidsovereenkomst binnen een termijn van 30 kalenderdagen vanaf de dag van het ontslag.

§ 2. Onder 'sluiting van onderneming', zoals bedoeld bij het eerste lid van dit artikel, wordt verstaan de volledige en definitieve stopzetting van de werkzaamheden van de onderneming, behorende tot een grotere entiteit die deel uitmaakt van een ander paritair comité.

§ 3. Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op € 288,92.

Dit bedrag wordt met € 14,58 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 952,96.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding in geval van sluiting geïndexeerd met 1,52 % en vastgesteld op € 293,31. Dit bedrag wordt vanaf 1 december 2021 met € 14,80 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 967,44.

2.7. Aanvullende vergoeding bij het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 15.

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974, in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (BS van 31 januari 1975);
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf,

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering ten laste.

Deze aanvullende vergoeding wordt berekend op het ogenblik dat het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage een aanvang neemt en blijft ongewijzigd, onder voorbehoud van de koppeling aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijs, volgens de modaliteiten van toepassing op de werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze aanvullende vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad, in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

- § 2. De aanvullende werkloosheidsvergoeding voorzien in artikel 9 van de statuten wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende uitkering voorzien in artikel 15 § 1.
- § 3. De betrokken arbeiders moeten bewijzen dat zij ten minste 5 jaar hebben gewerkt als arbeiders in een of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Indien een arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in een zelfde onderneming, die een bepaalde periode niet tot het Paritair comité van het garagebedrijf behoorde of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorende tot verschillende paritaire comités, dan wordt deze anciënniteit als een geheel beschouwd.

- § 4. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage het recht op de aanvullende vergoeding:
- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;

- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 5. De ondernemingen die bij ondernemingsovereenkomst op eigen vlak de leeftijd voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bepalen op een lagere leeftijd kunnen ten laatste op het ogenblik waarop de bedoelde overeenkomst tot stand komt, een aanvraag indienen bij het Bureau van het Fonds, omtrent de overname door het Fonds van de betaalplicht van deze aanvullende vergoeding met ingang van de leeftijd van 60 jaar.

De werkgever dient een kopie van de ondernemingsovereenkomst over te maken aan het Fonds en dient de bijdrage, zoals voorzien in artikel 35, te vereffenen.

Deze aanvragen worden beantwoord uiterlijk binnen de zestig werkdagen na de ontvangst van de voormelde aanvraag.

§ 6. Indien een arbeider in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklikt.

2.8. Aanvullende vergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties, landingsbaan en zachte landingsbaan

Art. 16.

§ 1. Het Fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 72,23 per maand gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77bis van 19 december 2001 nr. 103 van 27 juni 2012 en de hieraan aangebrachte wijzigingen, en in dit kader van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.

§ 2. Vanaf 1 januari 2021 wordt een aanvullende vergoeding bij landingsbaan toegekend aan de oudere werknemers die, uiterlijk op 30 juni 2023, hun prestaties in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5^{de} of de helft.

De aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 156 en nr. 157 van 15 juli 2021, vanaf 55 jaar voor een 1/5^{de} en 1/2^{de} loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 72,23 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2^{de};
- € 28,89 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Vanaf 1 december 2021 wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding geïndexeerd met 1,52 % en vastgesteld op:

- € 73,33 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2^{de};
- € 29,33 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Art. 16*bis*.

§ 1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 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 (BS van 25 januari 2018).

§ 2. De arbeiders die in de periode van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel 16 van het Nationaal akkoord 2021-2022 van 2 december 2021, hebben ten laste van het Fonds recht op een aanvullende vergoeding.

§ 3. De aanvullende vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het brutoloon na aanpassing van de loopbaan en het brutoloon voor normale prestaties

van de maand voorafgaand aan de aanpassing van de loopbaan, met een maximum van 160 euro bruto per maand (bedrag op 1 juli 2019).

Vanaf 1 februari 2021 bedraagt het bedrag van de aanvullende vergoeding 162,43 euro.

- § 4. De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het netto-loon van de arbeider hoger is dan voor de aanpassing van de loopbaan. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.
- § 5. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.
- § 6. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met een onderbrekings-uitkering, toegekend in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzingen kunnen niet worden gecumuleerd.
- § 7. Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.
- § 8. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraag-procedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

2.9. Terugbetaling van loopbaanbegeleiding

Art. 16ter.

- § 1. Van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2023 kan de arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, ten laste van het Fonds aanspraak maken op een terugbetaling. 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 6 jaar.

§ 2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

2.10. Terugbetaling van de kosten voor kinderopvang

Art. 16^{quater}.

§ 1. Vanaf 1 januari 2019 betaalt het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf de kosten voor kinderopvang terug aan de arbeider, die op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het garagebedrijf, onder de volgende voorwaarden:

1° de terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar die plaatsvond in de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance;

2° de terugbetaling bedraagt € 3 per dag/per kind, met een maximum van € 300 per jaar/per kind en gebeurt op basis van het door de opvang uitgereikte fiscaal attest waarop het dagbedrag en het aantal dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt;

3° de terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2024.

§ 2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

Vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 bedraagt de terugbetaling € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind, voor opvang die plaatsvond in 2022 en 2023.

De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2027.

Op 30 juni 2023 zal de raad van bestuur een uitbreiding naar na- en voorschoolse opvang evalueren, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 14 jaar (of jonger dan 21 jaar, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

2.11. Syndicale premie

Art. 17.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen”.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 17 § 1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.12. Betalingsmodaliteiten van de bovengenoemde aanvullende vergoedingen

Art. 18.

§ 1. De in artikelen 7 en 8 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid), 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van volledige werkloosheid), 10 en 10*bis* (aanvullende ziektevergoeding), 11 (aanvullende vergoeding voor oudere werkloze), 12 (aanvullende vergoeding voor oudere zieken), 14 (vergoeding voor sluiting van onderneming), 15 (aanvullende vergoeding stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage), artikel 16 (aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties en landingsbaan), artikel 16*bis* (aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan), artikel 16*ter* (terugbetaling van loopbaanbegeleiding) en artikel 16*quater* (terugbetaling van de kosten voor kinderopvang) bedoelde vergoedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken

arbeiders uitbetaald, voor zover zij het bewijs leveren van hun recht op de vergoedingen voorzien door voormelde artikelen en volgens de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.

§ 2. De in artikel 17 bedoelde vergoeding wordt uitbetaald door de interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal vlak verbonden zijn.

Art. 19.

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van de betaling van de door het Fonds toegekende vergoedingen. In geen geval mag de betaling van de vergoeding afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgevers verschuldigd zijn.

3. Bevorderen van de vakbondsvorming

Art. 20.

Op verzoek van de werkgevers die het voorschot hebben gedaan, betaalt het Fonds de uitbetaalde lonen terug (vermeerderd met de patronale bijdragen) van de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf betreffende de vakbondsvorming.

Art. 21.

Het bedrag dat bestemd is voor de organisatie van deze vakbondsvorming wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur van het Fonds.

4. Vorming en informatie van de werkgevers stimuleren

Art. 22.

Het Fonds kent aan de organisaties van de werkgevers, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, een tussenkomst toe in de kosten voor

informatie en vorming van de werkgevers. Zij wordt geïnd volgens de modaliteiten vastgesteld door de Raad van bestuur.

5. Financiering van de werking en de initiatieven van de vzw "EDUCAM"

Art. 23.

§ 1. In uitvoering van artikel 2 en artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding financiert het Fonds een deel van de werking en sommige van de initiatieven van de vzw EDUCAM. Deze financiering zit vevat in de basisbijdrage, zoals omschreven in onderhavig artikel 33 § 1 en § 2, en bedraagt 0,55 procentpunt voor wat betreft de permanente vorming enerzijds en 0,15 procentpunt voor wat betreft de risicogroepen anderzijds.

§ 2. De vzw EDUCAM organiseert voor de sector van het garagebedrijf de beroepsopleiding en vorming voor de arbeiders zoals omschreven in de statuten van de vzw EDUCAM.

6. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Art. 24.

§ 1. Wanneer het Fonds de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de wet van 27 december 2006, de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag zoals voorzien in het artikel 126 § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het Fonds en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De inhouding betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

§ 2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding ontvangen in toepassing van artikel 15 van deze overeenkomst, en voor zover het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag een aanvang heeft genomen tussen 1 januari 1991 en 30 juni 2023.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden en tot de oppensioenstelling van de arbeiders.

Art. 24*bis*.

§ 1. De bijzondere bijdragen van het stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen voor oudere werknemers (SWAV), bedoeld in het KB van 22 maart 2006 tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregels van artikel 50 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, zijn verschuldigd door het Fonds.

De toekenning, de berekening en de aangifte bedoeld in bovenvermeld KB van 22 maart 2006 zijn eveneens ten laste van het Fonds.

§ 2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding ontvangen in toepassing van artikel 16 van deze overeenkomst en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Art. 25.

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 24 en 24*bis* van onderhavige statuten.

Art. 26.

De voorwaarden van toekenning van de vergoedingen welke door het Fonds worden verleend, evenals het bedrag kunnen gewijzigd worden op voorstel van de raad van bestuur bij beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK IV. – Beheer van het Fonds

Art. 27.

Het Fonds wordt beheerd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

De raad van bestuur bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers van de werkgevers en acht vertegenwoordigers van de werknemers.

De leden van de raad van bestuur worden door het Paritair Comité voor het garagebedrijf benoemd.

Art. 28.

Het voorzitterschap wordt door de werkgeversafgevaardigden waargenomen. De 1^{ste} en 3^{de} ondervoorzitter behoren tot de werknemersgroep en worden jaarlijks aangeduid door de Raad van bestuur. De 2^{de} ondervoorzitter behoort tot de werkgeversgroep en wordt jaarlijks door de Raad van bestuur aangeduid.

Art. 29.

§ 1. De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad tenminste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer tenminste twee leden van de raad erom verzoeken.

§ 2. De uitnodiging vermeldt de agenda.

§ 3. De notulen worden door de, door de raad van bestuur aangeduide directeur opgesteld.

De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of twee bestuurders ondertekend.

§ 4. Wanneer tot de stemming moet worden overgegaan, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).

§ 5. De raad kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van tenminste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en tenminste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren. De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden genomen.

Art. 30.

§ 1. De raad van bestuur heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de leiding van het Fonds.

§ 2. De raad van bestuur keurt de rekeningen en de begroting goed en treedt in rechte op in naam van het Fonds, op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.

§ 3. De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden.

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad speciale volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van twee bestuurders (een van werknemerszijde en een van werkgeverszijde).

- § 4. De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de verplichtingen van het Fonds.
- § 5. Het lid dat voor de vergadering van de Raad van bestuur belet is, kan schriftelijk of per telefax volmacht verlenen aan een van zijn collega's behorende tot dezelfde groep (werknemers- of werkgeversgroep) om hem te vervangen. Nochtans mag geen enkel lid meer dan één andere bestuurder vertegenwoordigen.

Art. 31.

- § 1. De Raad van bestuur richt in zijn schoot een Bureau op dat paritair samengesteld is uit de voorzitter en 7 bestuurders.
- § 2. Het Bureau staat in voor de politieke beslissingen van het Fonds en werkt volgens de beslissingen of richtlijnen van de Raad van bestuur. Het Bureau kan zich eveneens laten bijstaan door derden of deskundigen.
- § 3. Het Bureau wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden het Bureau ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van het Bureau erom verzoeken
- § 4. De uitnodiging vermeldt de agenda.
- § 5. De notulen worden door de, door het Bureau aangeduide directeur opgesteld. De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of door twee bestuurders ondertekend.
- § 6. De beslissing van het Bureau is slechts geldig over de kwesties die op de agenda vermeld staan en bij aanwezigheid van minimum de helft van de leden van de werknemersafvaardiging en de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging.

§ 7. De beslissingen worden bij unanimiteit genomen.

§ 8. Het Bureau rapporteert aan de Raad van bestuur over zijn activiteiten en beslissingen.

HOOFDSTUK V. – Financiering van het Fonds

Art. 32.

Om de financiering van de in artikel 7 tot artikel 24*bis* bedoelde vergoedingen en financiële tussenkomsten te verzekeren beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Art. 33.

§ 1. Sinds 1 januari 2015 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 3,95 % van de brutolonen van de arbeiders, waarvan 1,7 % is voorzien voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 2. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid:

- de basisbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een koninklijk besluit;
- de pensioenbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een koninklijk besluit.

§ 3. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Art. 34.

- § 1. De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.
- § 2. De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de verdeling van de bijdragen voorzien in de artikelen 7 tot en met 24*bis*.

Art. 35.

- § 1. Een basisbijdrage zoals voorzien in de aparte collectieve arbeids-overeenkomst inzake basisbijdrage aan het Fonds, en gebaseerd op de laatste bruto bezoldiging aan 108 % verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 15 § 5, wordt rechtstreeks aan het Fonds betaald door de werkgever. Zij wordt berekend vanaf de aanvang van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in de onderneming tot de sectorale leeftijd stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage.
- § 2. De bijdrage bedoeld onder § 1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van de arbeiders. Zij wordt forfaitair berekend en betaald volgens de modaliteiten, bepaald door de raad van bestuur van het Fonds.

HOOFDSTUK VI. – Begroting en rekeningen van het Fonds

Art. 36.

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Art. 37.

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Comité voor het garagebedrijf aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juli aan het Paritair Comité voor het garagebedrijf ter goedkeuring worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VII. – Ontbinding en vereffening van het Fonds

Art. 38.

Het Fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de netto-activa te bepalen.

CAO: 11.10.23

KB:

BS:

Registratienummer: 184.263/CO/112

Registratiedatum: 30.11.23

Publicatie van registratie in BS op: 21.12.23

1. Inhoud:

Wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds

1. Aanvullende vergoedingen

- 1.1. Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid vanaf 1 januari 2024:
 - Overmacht, sluiting wegens jaarlijkse vakantie, technische stroomis, slecht weer, economische redenen
 - Bedrag:
 - o € 14,97 per werkloosheidsuitkering
 - o € 7,49 per halve werkloosheidsuitkering
 - Ook bij jeugdvakantie en seniorenvakantie
- 1.2. Aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid vanaf 1 januari 2024:
 - Duur:
 - o Jonger dan 45 jaar op de eerste dag van de werkloosheid: maximum aantal uitkeringen: 200 dagen
 - o 45 jaar en ouder op de eerste dag van de werkloosheid: maximum aantal uitkeringen: 300 dagen
 - Voorwaarden:
 - o Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
 - o Ontslagen zijn door een werkgever van de sector
 - o Minstens 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren op het moment van het ontslag
 - o 15 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld
 - Bedrag:
 - o € 6,87 per werkloosheidsuitkering
 - o € 3,44 per halve werkloosheidsuitkering
- 1.3. Aanvullende vergoeding in geval van ziekte vanaf 1 januari 2024:
Voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019:
 - Bij ziekte of gewoon ongeval
 - Na ten minste 60 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid (met uitsluiting van beroepsziekte of arbeidsongeval)
 - Voorwaarden:
 - o In dienst zijn bij een werkgever van de sector op het ogenblik waarop de ziekte aanvangt
 - o Genieten van de wettelijke ziekte-uitkeringen

- Bedragen vanaf 1 januari 2024:
 - o € 102,32 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 102,32 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid
 - o € 133,22 meer na de eerste 955 dagen ononderbroken ongeschiktheid

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019:

- Bij ziekte of gewoon ongeval
- Na ten minste 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid (met uitsluiting van beroepsziekte of arbeidsongeval)
- Gedurende maximum 36 maanden
- Bedragen:
 - o € 2,88 per ziekte-uitkering
 - o € 1,44 per halve ziekte-uitkering

1.4. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen vanaf 1 januari 2024:

- Duur:
 - o Tot aan het wettelijk pensioen
- Voorwaarden:
 - o Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen
 - o Ontslagen zijn door een werkgever van de sector
 - o 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, waarvan minstens 5 jaar in de sector
 - o Ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid

- Sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen meer betaald aan oudere werklozen en bij volledige werkloosheid, tenzij:
 - o De beëindiging van de overeenkomst niet het gevolg is van een ontslag door de werkgever (bv. bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht...)
 - o Voor arbeiders die ontslagen zijn na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013
 - o Voor arbeiders die al aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten
- Bedragen:
 - o € 6,87 per werkloosheidsuitkering
 - o € 3,44 per halve werkloosheidsuitkering
- 1.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken vanaf 1 januari 2024:
 - Arbeiders van 55 jaar of ouder die in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid verkeren wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval)
 - Tot aan het wettelijk pensioen
 - Voorwaarden:
 - o Ten minste 55 jaar oud op de eerste dag van de ongeschiktheid
 - o Genieten van de wettelijke werkloosheidsuitkeringen
 - o 30 kalenderdagen wachttijd hebben vervuld
 - o 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen, waarvan 5 jaar in de sector
 - Bedragen:
 - o € 9,82 per ziekte-uitkering
 - o € 4,91 per halve ziekte-uitkering
- 1.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van onderneming vanaf 1 januari 2024:
 - Voorwaarden:
 - o Ten minste 45 jaar oud zijn op het ogenblik van de sluiting
 - o Ten minste 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming op het ogenblik van de sluiting
 - o Niet opnieuw in dienst zijn genomen krachtens een arbeidsovereenkomst binnen de 30 kalenderdagen na ontslag
 - Bedrag:
 - o € 340,62
 - o Per jaar anciënniteit komt daar € 17,19 bij (met een maximum van € 1123,49).

- 1.7. Aanvullende vergoeding bij SWT in toepassing van cao nr. 17 of alle bestaande SWT-stelsels in de sector van de garages:
 - ½ van het verschil tussen netto – referteloon en werkloosheidsuitkering, met een minimum van € 6,87 per dag (bedrag vanaf 1 januari 2024)
 - Ten minste 5 jaar anciënniteit hebben in sector garages
 - Onder bepaalde voorwaarden behoud van aanvullende vergoeding bij werkhervatting of zelfstandige activiteit in hoofdberoep
 - Vastklikken van het recht op aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds indien het recht op SWT bij RVA werd vastgeklikt
- 1.8. Aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet vanaf 1 januari 2024:
 - Vanaf 53 jaar
 - € 85,16 per maand gedurende 60 maanden
- 1.9. Landingsbaan 1/2^{de} en 1/5^{de}:
 - Minstens 60 jaar zijn of 55 jaar in de gevallen bepaald in NAR-cao nr. 156 en 157 (zwaar beroep / loopbaan van 35 jaar)
 - Van 1 januari 2024 tot 30 juni 2025 (met een verworven recht voor arbeiders die reeds gebruik maakten van deze regeling, tot aan de wettelijke pensioenleeftijd)
 - Bedrag:
 - o € 85,16 indien de prestaties verminderd worden met 1/2^e
 - o € 34,06 in geval de prestaties verminderd worden met 1/5^e
- 1.10. Zachte landingsbaan
 - Minstens 58 jaar zijn of 60 jaar voor de overstap naar een 4/5 arbeidsregime
 - Maximum € 188,63 bruto per maand (bedrag vanaf 1 februari 2023)
 - Jaarlijks geïndexeerd op 1 februari
 - Instappen uiterlijk op 30 juni 2025
- 1.11. Loopbaanbegeleiding
 - Van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025
 - Terugbetaling kostprijs loopbaancheques VDAB of max. € 80 per periode van 6 jaar

1.12. Kinderopvang

- Vanaf 1 januari 2022 tot 31 december 2023:
 - o Voor de gemaakte kosten in 2022 en 2023
 - o Voor kinderen tot 3 jaar
 - o In opvang erkend door K&G of ONE
 - o Op basis van fiscaal attest
 - o € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind
- Vanaf 1 januari 2024 tot 31 december 2025:
 - o Voor de gemaakte kosten in 2024 en 2025
 - o Voor kinderen tot 12 jaar
 - o In opvang erkend door K&G of ONE, met inbegrip van vakantiecampen
 - o Op basis van fiscaal attest
 - o € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind

1.13. Syndicale premie

2. Vakbondsvorming:

- Werkgever betaalt loon en recupereert het van het Sociaal Fonds

3. Bevordering van vorming en opleiding via Educam

2. Vervanging van cao:

Cao 02.12.21 – KB – BS – Registratienummer 173.133/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 en dit voor onbepaalde duur

610-b. Sociaal fonds - Statuten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

WIJZIGING EN COORDINATIE VAN DE STATUTEN VAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van het artikel 5 van het nationaal akkoord 2023-2024 van 11 oktober 2023 en de vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst: werkbaar werk en instroom van 27 januari 2022.

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de 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.

Art. 2.

De statuten van het “Sociaal fonds voor het garagebedrijf” zijn bijgevoegd in bijlage.

Art. 3.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024. De collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen mits een opzegging van 6 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Deze opzegging kan slechts ingaan ten vroegste vanaf 1 juli 2025.

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 173.133/CO/112.

Art. 5.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de leden goedgekeurde en door de voorzitter en de secretaris ondertekende, notulen van de vergadering.

BIJLAGE

STATUTEN VAN HET FONDS

HOOFDSTUK I. – Benaming, zetel, opdrachten en duur

1. Benaming

Art. 1.

Er wordt een Fonds voor bestaanszekerheid opgericht bij collectieve arbeids-overeenkomst van 23 maart 1967, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 augustus 1967 (BS van 12 augustus 1967), genaamd “Sociaal fonds voor het garagebedrijf”.

Met “Fonds” wordt verder in deze statuten “Sociaal fonds voor het garagebedrijf” bedoeld.

2. Zetel

Art. 2.

De maatschappelijke zetel van het Fonds is gevestigd te 1140 Brussel, Jules Bordetlaan 164. Hij kan, bij beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, naar elke andere plaats in België worden overgebracht.

3. Opdrachten

Art. 3.

Het Fonds heeft als opdracht:

- 3.1. de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren;
- 3.2. de toekenning en de uitkering van de aanvullende vergoedingen te regelen en te verzekeren;

- 3.3. de vakbondsvorming van de arbeiders te bevorderen;
- 3.4. de vorming en informatie van de werkgevers te stimuleren;
- 3.5. een deel van de werking en sommige initiatieven van de vzw "EDUCAM" te financieren;
- 3.6. ten laste nemen van bijzondere bijdragen;
- 3.7. de inning van de bijdrage voorzien voor de financiering en inrichting van een sectoraal pensioenstelsel.

4. Duur

Art. 4.

Het Fonds wordt voor onbepaalde tijd opgericht.

HOOFDSTUK II. – Toepassingsgebied

Art. 5.

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de ondernemingen, welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Onder "arbeiders" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK III. – Statutaire opdrachten van het Fonds

1. Inning en invordering van de bijdragen

Art. 6.

Het Fonds is gelast de inning en de invordering van de bijdragen ten laste van de in artikel 5 bedoelde werkgevers te regelen en te verzekeren.

2. Toekenning en uitkering van de aanvullende vergoedingen

2.1. Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Art. 7.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht, ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering of halve werkloosheidsuitkering erkend door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en voorzien in

- artikel 26, 1° - tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht;
- artikel 28, § 1 - tijdelijke werkloosheid omwille van sluiting van de onderneming wegens jaarlijks verlof;
- artikel 49 - tijdelijke werkloosheid omwille van technische stoornis;
- artikel 50 - tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer;
- artikel 51 - tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen

van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op de vergoeding voorzien in artikel 7 § 2 van deze statuten, voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

- werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- op het ogenblik van de werkloosheid in dienst van de werkgever zijn”.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wordt vastgesteld op:

- € 12,89 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 6,45 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de vergoeding geïndexeerd met 16,13 % en vastgesteld op:

- € 14,97 per werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 7,49 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Art. 8.

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid dient te worden betaald bij jeugdvakantie en bij seniorenvakantie.

2.2. Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij volledige werkloosheid

Art. 9.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben ten laste van het Fonds, voor elke werkloosheidsuitkering recht op de bij artikel 9 § 2 voorziene vergoeding, met een maximum respectievelijk van 200 dagen en 300 dagen per geval, al naargelang zij op de eerste dag van de werkloosheid minder dan 45 jaar oud zijn of 45 jaar en ouder zijn, en voor zover zij volgende voorwaarden vervullen:

1. werkloosheidsuitkeringen genieten in toepassing van de wetgeving op de werkloosheidsverzekering;
2. door een in artikel 5 bedoelde werkgever ontslagen geweest zijn;
3. op het ogenblik van het ontslag, ten minste vijf jaar tewerkgesteld zijn in één of meerdere ondernemingen die onder één van de volgende paritaire comités ressorteren:
 - voor de ijzernijverheid (Paritair Comité 104);
 - voor de non-ferrometalen (Paritair Comité 105);

- voor de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritair Comité 111);
- voor de sectoren verwant aan de metaal-, machine- en elektrische bouw (Paritaire Subcomités 149.01, 149.02, 149.03 en 149.04);
- voor het garagebedrijf (Paritair Comité 112);
- voor de terugwinning van metalen (Paritair Subcomité 142.01);

4. een wachttijd van vijftien kalenderdagen hebben vervuld. Voor de berekening van de wachttijd, worden de dagen werkloosheid en ziekte, in voorkomend geval, gelijkgesteld.

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt vastgesteld op:

- € 5,92 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 2,96 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding geïndexeerd met 16,13 % en vastgesteld op:

- € 6,87 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,44 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid wordt betaald in de volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);

- aan de arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- aan arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.3. Aanvullende ziektevergoeding

Art. 10.

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvingen vóór 1 juli 2019

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste zestig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een aanvullende vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:

- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering in toepassing van de wetgeving ter zake genieten;
- op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst van een in artikel 5 bedoelde werkgever zijn.

§ 2. Het forfaitair bedrag van de bij artikel 10 § 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 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.

Vanaf 1 januari 2024 worden de bovenvermelde forfaitaire bedragen van € 88,11 na 60 en 120 dagen en € 114,72 na een langere ziekteperiode geïndexeerd met 16,13 % en vastgesteld op € 102,32 en € 133,22.

- § 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.
- § 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Art. 10*bis*.

Voor arbeidsongeschiktheden die aanvangen vanaf 1 juli 2019

- § 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders hebben na tenminste dertig dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, met uitsluiting van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval, recht, ten laste van het Fonds, op een aanvullende vergoeding die de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering aanvult, met een maximum van 36 maanden, voor zover de arbeiders volgende voorwaarden vervullen:
- uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering in toepassing van de wetgeving ter zake genieten;
 - op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, in dienst van een in artikel 5 bedoelde werkgever zijn.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 10*bis* § 1 bedoelde aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 2,48 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 1,24 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de bij artikel 10*bis* § 1 bedoelde aanvullende vergoeding geïndexeerd met 16,13 % en vastgesteld op:

- € 2,88 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 1,44 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§ 3. Een arbeidsongeschiktheid kan, ongeacht de duur ervan, slechts aanleiding geven tot de toekenning van een enkele reeks vergoedingen; het hervallen in eenzelfde ziekte wordt beschouwd als integraal deel uitmakend van de vorige ongeschiktheid wanneer die zich voordoet binnen de eerste veertien dagen volgend op het einde van die periode van arbeidsongeschiktheid.

§ 4. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

2.4. Aanvullende vergoeding voor oudere werklozen

Art. 11.

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die volledig werkloos worden gesteld, hebben voor elke werkloosheidsdag recht op de bij artikel 11 § 2 voorziene vergoeding tot het nemen van het wettelijk pensioen, onder volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de werkloosheid;

- uitkeringen voor volledige werkloosheid genieten;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Garages (PC 112).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding wordt vastgesteld op:

- € 5,92 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 2,96 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de aanvullende werkloosheidsvergoeding geïndexeerd met 16,13 % en vastgesteld op:

- € 6,87 per volledige werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering;
- € 3,44 per halve werkloosheidsuitkering betaald in toepassing van de reglementering op de werkloosheidsverzekering.

§ 3. Arbeiders die zijn ontslagen en een aanvullende vergoeding ontvangen conform de bepalingen van artikel 11 § 1 en § 2, behouden het recht op deze aanvullende vergoeding:

- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
- ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 4. De aanvullende vergoeding voor oudere werklozen wordt betaald in de volgende gevallen:

- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, bij medische overmacht, ...);
- aan de arbeiders die zijn ontslagen na 1 januari 2014 in het kader van collectieve ontslagen tot 31 december 2013;
- aan de arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

2.5. Aanvullende vergoeding voor oudere zieken

Art. 12.

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders die verkeren in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben voor elke ziekte-uitkering recht op de bij artikel 12 § 2 voorziene vergoeding tot het nemen van het wettelijk pensioen, onder de volgende voorwaarden:

- ten minste 55 jaar oud zijn op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid;
- uitkeringen van ziekte- en invaliditeitsverzekering genieten;
- een carenstijd van dertig kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dag van de ongeschiktheid;
- 20 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen waarvan 5 jaar in de sector Garages (PC 112).

§ 2. Het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding wordt vastgesteld op:

- € 8,46 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;

- € 4,23 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de aanvullende ziektevergoeding geïndexeerd met 16,13 % en vastgesteld op:

- € 9,82 per volledige ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering;
- € 4,91 per halve ziekte-uitkering betaald in toepassing van de reglementering op de ziekteverzekering.

§ 3. Een arbeider die tijdens de ziekteperiode het werk deeltijds hervat en nog uitkeringen ontvangt van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op een pro rata aanvullende ziektevergoeding.

Art. 13.

De arbeiders die de bij artikel 11 en 12 bedoelde vergoeding genieten, hebben geen recht op de bij artikels 9, 10 en 15 voorziene vergoedingen.

1.6. Aanvullende vergoeding bij sluiting van de onderneming.

Art. 14.

§ 1. De in artikel 5 bedoelde arbeiders hebben recht op een aanvullende vergoeding in geval van sluiting van onderneming onder de hierna gestelde voorwaarden:

1. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, tenminste 45 jaar oud zijn;
2. op het ogenblik van de sluiting van onderneming, een anciënniteit hebben in de onderneming van ten minste vijf jaar;
3. het bewijs leveren niet opnieuw in dienst genomen te zijn krachtens een arbeidsovereenkomst binnen een termijn van 30 kalenderdagen vanaf de dag van het ontslag.

§ 2. Onder 'sluiting van onderneming', zoals bedoeld bij het eerste lid van dit artikel, wordt verstaan de volledige en definitieve stopzetting van de werkzaamheden van de onderneming, behorende tot een grotere entiteit die deel uitmaakt van een ander paritair comité.

§ 3. Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op € 293,31.

Dit bedrag wordt met € 14,80 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 967,44.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding in geval van sluiting geïndexeerd met 16,13 % en vastgesteld op € 340,62. Dit bedrag wordt vanaf 1 januari 2024 met € 17,19 verhoogd per jaar anciënniteit met een maximum van € 1.123,49.

2.7. Aanvullende vergoeding bij het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 15.

§ 1. In toepassing van en overeenkomstig:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974, in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling voor aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 (BS van 31 januari 1975);
- de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 1998 betreffende de berekeningswijze van de aanvullende vergoeding brugpensioen, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf,

neemt het Fonds de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering ten laste.

Deze aanvullende vergoeding wordt berekend op het ogenblik dat het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage een aanvang neemt en blijft ongevijsigd, onder voorbehoud van de koppeling aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing op de werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971.

Bovendien wordt het bedrag van deze aanvullende vergoeding elk jaar op 1 januari herzien door de Nationale Arbeidsraad, in functie van de conventionele evolutie van de lonen.

- § 2. De aanvullende werkloosheidsvergoeding voorzien in artikel 9 van de statuten wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende uitkering voorzien in artikel 15 § 1.
- § 3. De betrokken arbeiders moeten bewijzen dat zij ten minste 5 jaar hebben gewerkt als arbeiders in een of meerdere ondernemingen ressorterend onder het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

Indien een arbeider een anciënniteit heeft opgebouwd in een zelfde onderneming, die een bepaalde periode niet tot het Paritair comité van het garagebedrijf behoorde of die opgedeeld is in verschillende technische entiteiten behorende tot verschillende paritaire comités, dan wordt deze anciënniteit als een geheel beschouwd.

- § 4. Onder de voorwaarden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en volgens de daarin bepaalde modaliteiten behouden de arbeiders die zijn ontslagen met het oog op stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomsten of in het kader van een op ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst inzake stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage het recht op de aanvullende vergoeding:
- wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen;
 - ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de

werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

- § 5. De ondernemingen die bij ondernemingsovereenkomst op eigen vlak de leeftijd voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage bepalen op een lagere leeftijd kunnen ten laatste op het ogenblik waarop de bedoelde overeenkomst tot stand komt, een aanvraag indienen bij het Bureau van het Fonds, omtrent de overname door het Fonds van de betaalplicht van deze aanvullende vergoeding met ingang van de leeftijd van 60 jaar.

De werkgever dient een kopie van de ondernemingsovereenkomst over te maken aan het Fonds en dient de bijdrage, zoals voorzien in artikel 35, te vereffenen.

Deze aanvragen worden beantwoord uiterlijk binnen de zestig werkdagen na de ontvangst van de voormelde aanvraag.

- § 6. Indien een arbeider in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het sociaal fonds vastgeklikt.

2.8. Aanvullende vergoeding bij vermindering van arbeidsprestaties, landingsbaan en zachte landingsbaan

Art. 16.

- § 1. Het Fonds betaalt een aanvullende vergoeding van € 73,33 per maand gedurende 60 maanden aan arbeiders van 53 jaar en meer die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77*bis* van 19 december 2001 nr. 103 van 27 juni 2012 en de hieraan aangebrachte wijzigingen, en in dit kader van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een uitkering ontvangen.
- § 2. Vanaf 1 januari 2024 wordt een aanvullende vergoeding bij landingsbaan toegekend aan de oudere werknemers die, uiterlijk op 30 juni 2025, hun

prestaties in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5^{de} of de helft.

De aanvullende vergoeding wordt toegekend vanaf 60 jaar en, overeenkomstig cao nr. 156 en nr. 157 van 15 juli 2021, vanaf 55 jaar voor een 1/5^{de} en 1/2^{de} loopbaanvermindering, en dit tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op:

- € 73,33 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2^{de};
- € 29,33 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Vanaf 1 januari 2024 wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding geïndexeerd met 16,13 % en vastgesteld op:

- € 85,16 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/2^{de};
- € 34,06 per maand voor een vermindering van arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Art. 16*bis*.

§ 1. Dit artikel wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming en van het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 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 (BS van 25 januari 2018).

§ 2. De arbeiders die in de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 instappen in een zachte landingsbaan, overeenkomstig artikel X van het

Nationaal akkoord 2023-2024 van 11 oktober 2023, hebben ten laste van het Fonds recht op een aanvullende vergoeding.

- § 3. De aanvullende vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het brutoloon na aanpassing van de loopbaan en het brutoloon voor normale prestaties van de maand voorafgaand aan de aanpassing van de loopbaan, met een maximum van 188,63 euro bruto per maand (bedrag op 1 februari 2023). De vergoeding zal elk jaar worden geïndexeerd in overeenstemming met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 met betrekking tot de loonvorming en de geldende wettelijke bepalingen
- § 4. De toekenning van de vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de arbeider hoger is dan voor de aanpassing van de loopbaan. In voorkomend geval wordt ze hiertoe begrensd.
- § 5. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende de loonvorming, en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.
- § 6. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met een onderbrekingsuitkering, toegekend in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering, landingsbanen of thematische verlofregelingen. De vergoeding kan niet worden gecumuleerd met de vergoedingen toegekend op basis van artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vergoedingen voor verschillende vormen van loopbaanwijzingen kunnen niet worden gecumuleerd.
- § 7. Het recht op vergoeding vervalt onmiddellijk bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of bij de stopzetting van de overeengekomen loopbaanwijziging.
- § 8. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

2.9. Terugbetaling van loopbaanbegeleiding

Art. 16ter.

- § 1. Van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 kan de arbeider die als gevolg van het loopbaangesprek of op eigen initiatief een beroep doet op loopbaanbegeleiding, ten laste van het Fonds aanspraak maken op een terugbetaling. 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 6 jaar.
- § 2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraagprocedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders.

2.10. Terugbetaling van de kosten voor kinderopvang

Art. 16quater.

- § 1. Vanaf 1 januari 2022 betaalt het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf de kosten voor kinderopvang terug aan de arbeider, die op het moment van de aanvraag van de terugbetaling, ressorteert onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het garagebedrijf, onder de volgende voorwaarden:

- 1° De terugbetaling geldt voor de kosten voor opvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar die plaatsvond in de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance.
- 2° De terugbetaling bedraagt € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind en gebeurt op basis van het door de opvang uitgereikte fiscaal attest waarop het dagbedrag en het aantal dagen opvang worden vermeld voor het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het attest werd uitgereikt.
- 3° De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2027.

§ 2. Het Fonds wordt belast met de praktische uitwerking van de aanvraag-procedure en de betalingsmodaliteiten. Het Fonds stelt hiertoe de nodige richtlijnen ter beschikking van de arbeiders en werkgevers.

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 bedraagt de terugbetaling maximaal € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind tot de leeftijd van 12 jaar, voor voorschoolse en naschoolse opvang, incl. vakantiekampen mits fiscaal attest voor de kosten die in 2024 en 2025 plaatsvonden.

De terugbetaling moet worden aangevraagd vóór 31 december 2029.

Op 30 juni 2025 zal de raad van bestuur een uitbreiding naar na- en voorschoolse opvang grondig evalueren, voor kinderen die op de dag van de opvangactiviteit jonger zijn dan 12 jaar (of jonger dan 21 jaar, als het kind een zware handicap heeft), voor opvang voorzien door een instelling of opvangvoorziening die rechtstreeks, gesubsidieerd of gecontroleerd wordt door een openbaar bestuur.

2.11. Syndicale premie

Art. 17.

§ 1. De bij artikel 5 bedoelde arbeiders, die sedert ten minste een jaar lid zijn van één van de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal niveau verbonden zijn, hebben recht, ten laste van het Fonds, op een syndicale premie, voor zover zij op 1 oktober van het lopende jaar ingeschreven zijn in het personeelsregister van de bij hetzelfde artikel 5, bedoelde ondernemingen”.

§ 2. Het bedrag van de bij artikel 17 § 1 bedoelde syndicale premie wordt vastgelegd, op voorstel van de raad van bestuur van het fonds, in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2.12. Betalingsmodaliteiten van de bovengenoemde aanvullende vergoedingen

Art. 18.

- § 1. De in artikelen 7 en 8 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid), 9 (aanvullende werkloosheidsvergoeding in geval van volledige werkloosheid), 10 en 10*bis* (aanvullende ziektevergoeding), 11 (aanvullende vergoeding voor oudere werkloze), 12 (aanvullende vergoeding voor oudere zieken), 14 (vergoeding voor sluiting van onderneming), 15 (aanvullende vergoeding stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag), artikel 16 (aanvullende vergoeding bij vermindering van de arbeidsprestaties en landingsbaan), artikel 16*bis* (aanvullende vergoeding bij zachte landingsbaan), artikel 16*ter* (terugbetaling van loopbaanbegeleiding) en artikel 16*quater* (terugbetaling van de kosten voor kinderopvang) bedoelde vergoedingen worden rechtstreeks door het Fonds aan de betrokken arbeiders uitbetaald, voor zover zij het bewijs leveren van hun recht op de vergoedingen voorzien door voormelde artikelen en volgens de modaliteiten bepaald door de raad van bestuur.
- § 2. De in artikel 17 bedoelde vergoeding wordt uitbetaald door de interprofessionele werknemersorganisaties die op nationaal vlak verbonden zijn.

Art. 19.

De raad van bestuur bepaalt de datum en de modaliteiten van de betaling van de door het Fonds toegekende vergoedingen. In geen geval mag de betaling van de vergoeding afhankelijk zijn van de storting der bijdragen welke door de aan het Fonds onderworpen werkgevers verschuldigd zijn.

3. Bevorderen van de vakbondsvorming

Art. 20.

Op verzoek van de werkgevers die het voorschot hebben gedaan, betaalt het Fonds de uitbetaalde lonen terug (vermeerderd met de patronale bijdragen) van de arbeiders die afwezig waren in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2019, gesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf betreffende de vakbondsvorming.

Art. 21.

Het bedrag dat bestemd is voor de organisatie van deze vakbondsvorming wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van bestuur van het Fonds.

4. Vorming en informatie van de werkgevers stimuleren

Art. 22.

Het Fonds kent aan de organisaties van de werkgevers, vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, een tussenkomst toe in de kosten voor informatie en vorming van de werkgevers. Zij wordt geïnd volgens de modaliteiten vastgesteld door de Raad van bestuur.

5. Financiering van de werking en de initiatieven van de vzw "EDUCAM"

Art. 23.

§ 1. In uitvoering van artikel 2 en artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding financiert het Fonds een deel van de werking en sommige van de initiatieven van de vzw EDUCAM. Deze financiering zit vevat in de basisbijdrage, zoals omschreven in onderhavig artikel 33 § 1 en § 2, en bedraagt 0,55 procentpunt voor wat betreft de permanente vorming enerzijds en 0,15 procentpunt voor wat betreft de risicogroepen anderzijds.

§ 2. De vzw EDUCAM organiseert voor de sector van het garagebedrijf de beroepsopleiding en vorming voor de arbeiders zoals omschreven in de statuten van de vzw EDUCAM.

6. Ten laste nemen van bijzondere bijdragen

Art. 24.

§ 1. Wanneer het Fonds de enige debiteur van de aanvullende vergoeding is, is hij de bijzondere werkgeversbijdrage bedoeld in artikel 117 van de wet van 27 december 2006, de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage zoals bedoeld in artikel 121, alsook de inhouding betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag zoals voorzien in het artikel 126 § 1 van de wet verschuldigd.

Wanneer het Fonds en één of meerdere andere debiteurs elk een aanvullende vergoeding of een deel van de aanvullende vergoeding betalen is elke debiteur de bijzondere werkgeversbijdrage en de bijzondere compenserende werkgeversbijdrage verschuldigd op de vergoeding of op het deel van de aanvullende vergoeding die hij betaalt.

De inhouding betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag moet door de debiteur van de hoogste aanvullende vergoeding integraal betaald worden.

- § 2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding ontvangen in toepassing van artikel 15 van deze overeenkomst, en voor zover het stelsel werkloosheid met bedrijfs-toeslag een aanvang heeft genomen tussen 1 januari 1991 en 30 juni 2023.

De bijzondere bijdragen worden ten laste genomen onder bovenvermelde voorwaarden en tot de oppensioenstelling van de arbeiders.

Art. 24*bis*.

- § 1. De bijzondere bijdragen van het stelsel werkloosheid met aanvullende vergoedingen voor oudere werknemers (SWAV), bedoeld in het KB van 22 maart 2006 tot invoering van een speciale patronale sociale zekerheidsbijdrage op sommige aanvullende vergoedingen in het kader van het generatiepact en tot vaststelling van de uitvoeringsregels van artikel 50 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, zijn verschuldigd door het Fonds.

De toekenning, de berekening en de aangifte bedoeld in bovenvermeld KB van 22 maart 2006 zijn eveneens ten laste van het Fonds.

- § 2. De bedoelde bijzondere bijdragen worden ten laste genomen voor de arbeiders die een aanvullende vergoeding ontvangen in toepassing van artikel 16 van deze overeenkomst en die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Art. 25.

De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van de artikelen 24 en 24*bis* van onderhavige statuten.

Art. 26.

De voorwaarden van toekenning van de vergoedingen welke door het Fonds worden verleend, evenals het bedrag kunnen gewijzigd worden op voorstel van de raad van bestuur bij beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK IV. – Beheer van het Fonds

Art. 27.

Het Fonds wordt beheerd door een raad van bestuur, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

De raad van bestuur bestaat uit zestien leden, hetzij acht vertegenwoordigers van de werkgevers en acht vertegenwoordigers van de werknemers.

De leden van de raad van bestuur worden door het Paritair Comité voor het garagebedrijf benoemd.

Art. 28.

Het voorzitterschap wordt door de werkgeversafgevaardigden waargenomen. De 1^{ste} en 3^{de} ondervoorzitter behoren tot de werknemersgroep en worden jaarlijks aangeduid door de Raad van bestuur. De 2^{de} ondervoorzitter behoort tot de werkgeversgroep en wordt jaarlijks door de Raad van bestuur aangeduid.

Art. 29.

§ 1. De raad van bestuur wordt door zijn voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden de raad tenminste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer tenminste twee leden van de raad erom verzoeken.

§ 2. De uitnodiging vermeldt de agenda.

§ 3. De notulen worden door de, door de raad van bestuur aangeduide directeur opgesteld.

De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of twee bestuurders ondertekend.

§ 4. Wanneer tot de stemming moet worden overgegaan, dient een gelijk aantal leden van elke afvaardiging aan de stemming deel te nemen. Is het aantal ongelijk, dan onthoudt (onthouden) zich het jongste lid (de jongste leden).

§ 5. De raad kan slechts geldig beslissen over de op de agenda gestelde kwesties en in aanwezigheid van tenminste de helft van de leden die tot de werknemersafvaardiging en tenminste de helft van de leden die tot de werkgeversafvaardiging behoren. De beslissingen worden met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigden genomen.

Art. 30.

§ 1. De raad van bestuur heeft tot taak het Fonds te beheren en alle maatregelen te treffen die voor zijn goede werking zijn vereist. Hij beschikt over de meest uitgebreide bevoegdheid inzake het beheer en de leiding van het Fonds.

§ 2. De raad van bestuur keurt de rekeningen en de begroting goed en treedt in rechte op in naam van het Fonds, op vervolging en ten verzoeken van de voorzitter of van een tot dat doel afgevaardigde bestuurder.

§ 3. De raad van bestuur kan bijzondere bevoegdheden overdragen aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden.

Voor al de andere handelingen dan deze waarvoor de raad speciale volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van twee bestuurders (een van werknemerszijde en een van werkgeverszijde).

- § 4. De verantwoordelijkheid van de bestuurders beperkt zich tot de uitvoering van hun mandaat en zij gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan betreffende hun beheer ten opzichte van de verplichtingen van het Fonds.
- § 5. Het lid dat voor de vergadering van de Raad van bestuur belet is, kan schriftelijk of per telefax volmacht verlenen aan een van zijn collega's behorende tot dezelfde groep (werknemers- of werkgeversgroep) om hem te vervangen. Nochtans mag geen enkel lid meer dan één andere bestuurder vertegenwoordigen.

Art. 31.

- § 1. De Raad van bestuur richt in zijn schoot een Bureau op dat paritair samengesteld is uit de voorzitter en 7 bestuurders.
- § 2. Het Bureau staat in voor de politieke beslissingen van het Fonds en werkt volgens de beslissingen of richtlijnen van de Raad van bestuur. Het Bureau kan zich eveneens laten bijstaan door derden of deskundigen.
- § 3. Het Bureau wordt door de voorzitter bijeengeroepen. De voorzitter is ertoe gehouden het Bureau ten minste eenmaal per semester bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste twee leden van het Bureau erom verzoeken
- § 4. De uitnodiging vermeldt de agenda.
- § 5. De notulen worden door de, door het Bureau aangeduide directeur opgesteld. De uittreksels uit deze notulen worden door de voorzitter of door twee bestuurders ondertekend.
- § 6. De beslissing van het Bureau is slechts geldig over de kwesties die op de agenda vermeld staan en bij aanwezigheid van minimum de helft van de leden van de werknemersafvaardiging en de helft van de leden van de werkgeversafvaardiging.

§ 7. De beslissingen worden bij unanimiteit genomen.

§ 8. Het Bureau rapporteert aan de Raad van bestuur over zijn activiteiten en beslissingen.

HOOFDSTUK V. – Financiering van het Fonds

Art. 32.

Om de financiering van de in artikel 7 tot artikel 24*bis* bedoelde vergoedingen en financiële tussenkomsten te verzekeren beschikt het Fonds over de bijdragen welke door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers verschuldigd zijn.

Art. 33.

§ 1. Sinds 1 januari 2015 wordt de bijdrage van de werkgevers bepaald op 3,95 % van de brutolonen van de arbeiders, waarvan 1,7 % is voorzien voor de financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 2. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde RSZ inningstechniek waardoor de pensioenbijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het fonds voor bestaanszekerheid:

- De basisbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een koninklijk besluit.
- De pensioenbijdrage wordt vastgesteld door een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend zal verklaard worden door een koninklijk besluit.

§ 3. Een buitengewone bijdrage kan door de raad van bestuur van het Fonds worden bepaald met bepaling van de innings- en verdelingsmodaliteiten. Deze buitengewone bijdrage moet het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst bekrachtigd bij koninklijk besluit.

Art. 34.

- § 1. De inning en invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verzekerd bij toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.
- § 2. De raad van bestuur van het Fonds bepaalt de verdeling van de bijdragen voorzien in de artikelen 7 tot en met 24*bis*.

Art. 35.

- § 1. Een basisbijdrage zoals voorzien in de aparte collectieve arbeidsovereenkomst inzake basisbijdrage aan het Fonds, en gebaseerd op de laatste bruto bezoldiging aan 108 % verdiend door de arbeiders bedoeld bij artikel 15 § 5, wordt rechtstreeks aan het Fonds betaald door de werkgever. Zij wordt berekend vanaf de aanvang van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in de onderneming tot de sectorale leeftijd stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage.
- § 2. De bijdrage bedoeld onder § 1 wordt betaald door de werkgever vóór de datum van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage van de arbeiders. Zij wordt forfaitair berekend en betaald volgens de modaliteiten, bepaald door de raad van bestuur van het Fonds.

HOOFDSTUK VI. – Begroting en rekeningen van het Fonds

Art. 36.

Het dienstjaar vangt aan op 1 januari en sluit op 31 december.

Art. 37.

De rekeningen over het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten.

De raad van bestuur, evenals de door het Paritair Comité voor het garagebedrijf aangeduide revisor of accountant, maken jaarlijks elk een schriftelijk verslag op betreffende de uitvoering van hun opdracht gedurende het afgelopen jaar. De balans, samen met de hierboven bedoelde schriftelijke jaarverslagen, moeten uiterlijk gedurende de maand juli aan het Paritair Comité voor het garagebedrijf ter goedkeuring worden voorgelegd.

HOOFDSTUK VII. – Ontbinding en vereffening van het Fonds

Art. 38.

Het Fonds kan slechts bij eenparige beslissing van het Paritair Comité voor het garagebedrijf worden ontbonden. Dit laatste dient tegelijkertijd de vereffenaars te benoemen, hun bevoegdheden en hun bezoldiging vast te stellen en de bestemming van de netto-activa te bepalen.

CAO: 09.10.15

KB: 23.05.16

BS: 17.06.16

Registratienummer: 130.661/CO/112

Registratiedatum: 15.12.15

Publicatie van registratie in BS: 25.01.16

1. Inhoud:

Bijdrage aan het Sociaal Fonds

- Vanaf 01.01.16: gedifferentieerde inning van de bijdragen
De pensioenbijdrage voor het sectoraal aanvullend pensioen wordt afgescheiden van de basisbijdrage bestemd voor het Sociaal Fonds
- Vanaf 01.01.16 bedraagt de basisbijdrage aan het Sociaal Fonds 2,25 %.

2. Vervanging van cao:

Cao 29.04.14 – KB 08.01.15 – BS 13.02.15

3. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2016 voor onbepaalde duur

620. Sociaal Fonds - Bijdrage

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015

BIJDRAGE AAN HET SOCIAAL FONDS

In uitvoering van artikel 5 § 3 van het nationaal akkoord 2015-2016 van 9 oktober 2015.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en de arbeidsters 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. – Bijdrage

Art. 2.

Overeenkomstig artikel 33 § 2 van de statuten van het “Sociaal Fonds voor het garagebedrijf”, gecoördineerd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2015 wordt een basisbijdrage bepaald vanaf 1 januari 2016.

De basisbijdrage voor het sociaal fonds wordt bepaald op 2,25 % van de niet geplafonneerde bruto lonen van de arbeiders.

HOOFDSTUK III. – Inning en invordering

Art. 3.

De inning en de invordering van de bijdragen worden door de Rijksdienst voor sociale zekerheid verzekerd in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid (BS van 7 februari 1958).

HOOFDSTUK IV. – Slotbepalingen

Art. 4.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 inzake de bijdrage aan het Sociaal Fonds, geregistreerd onder het nummer 122.106/CO/112 en algemeen verbindend verklaard op 8 januari 2015 (Belgisch Staatsblad van 13 februari 2015).

Art. 5.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016, en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze kan opgezegd worden door één van de partijen met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden, kenbaar gemaakt door een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

CAO: 14.12.23

KB:

BS:

Registratienummer: 184.963/CO/112

Registratiedatum: 08.01.24

Publicatie van registratie in BS op: 16.01.24

1. Inhoud:

Wijziging en coördinatie sociaal sectoraal pensioenstelsel

- Inrichting sociaal sectoraal pensioenstelsel = FBZ
- Aansluiting ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst, uitgezonderd studenten, uitzendarbeiders, leerlingen, personen tewerkgesteld in het kader van een speciaal met steun van de overheid gevoerd opleidings – arbeidsinspannings- en omscholingsprogramma en gepensioneerden
- Jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene van 1,80 % van jaarlijks brutoloon waarop RSZ-inhoudingen worden gedaan
- Pensioentoezegging:
 - o Regels vastgelegd in een pensioenreglement als bijlage bij de cao
 - o Transparantieverlag: jaarlijks verslag over gevoerde beheer
- Uitbetaling van de voordelen
- Solidariteitstoezegging
- Solidariteitsreglement
- Procedure in geval van uittreding van een arbeider
- Inningsmodaliteiten
- Tijdelijk werkloosheid corona: opt-out voor de pensioenopbouw, niet voor de overlijdensdekking
- Tijdelijke economische werkloosheid energie: opt-out voor de aanvullende pensioenopbouw, niet voor de overlijdensdekking en solidariteitstoezegging
- In bijlage: het sectoraal pensioen – en solidariteitsreglement
- Pensioenreglement: op www.sefoplus.be en via www.mypension.be
- Pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel) vanaf 1 januari 2025 met volgende vermeldingen:
 - o Raming van het aanvullend pensioen
 - o Uitbetalingsmogelijkheden
 - o Formaliteiten en noodzakelijke gegevens
 - o Mededeling inzake uitbetaling aanvullend pensioen
 - o Toelichting van de MyBenefit web-toepassing
- Opname GDPR-regels

2. Vervanging van cao:

Cao 2.12.21 – KB 26.06.22 – BS 23.11.22 –
Registratienummer 169.944/CO/112

3. Duurtijd:

Vanaf 31 december 2023 voor onbepaalde duur

630. Wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2023

WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 1.

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité 112 voor het garagebedrijf.
- § 2. Worden uitgesloten van het toepassingsgebied van deze overeenkomst, de buiten België gevestigde werkgevers waarvan de werknemers in België gedetacheerd worden in de zin van de bepalingen van de verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad of de verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees parlement en de Raad.
- § 3. Onder arbeiders wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Voorwerp

Art. 2.

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel om vanaf 31.12.2023 de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van het solidariteitsfonds, geregistreerd onder het nummer 169.944/CO/112, aan te passen.

§ 2. De begrippen die in het vervolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals bepaald in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (B.S. 15 mei 2003, ed. 2, p. 26407, erratum B.S. 26 mei 2003) en haar uitvoeringsbesluiten. Deze wet zal in het vervolg van deze collectieve arbeidsovereenkomst "W.A.P." worden genoemd.

HOOFDSTUK III. – Aanduiding van de Inrichter

Art. 3.

§ 1. Overeenkomstig artikel 3, § 1, 5^o van de W.A.P. werd het fonds voor bestaanszekerheid, genaamd Sociaal fonds voor het garagebedrijf, via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002 (63.461/CO/112) door de representatieve organisaties van het voormelde Paritair Comité aangeduid als Inrichter van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 2. Deze aanduiding blijft uiteraard gelden in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

§ 3. Indien de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 112 zouden beslissen dat het Sociaal fonds voor het garagebedrijf niet langer zal optreden als de Inrichter van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel dan duiden zij een andere inrichter aan die alle rechten en verplichtingen overneemt van het Sociaal fonds voor het garagebedrijf die betrekking hebben op de inrichting van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel.

HOOFDSTUK IV. – Aansluitingsvoorwaarden

Art. 4.

§ 1. Alle arbeiders die op of na 1 januari 2002 met de werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, § 1 van deze overeenkomst verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van arbeidsovereenkomst), worden ambtshalve aangesloten bij dit sociaal sectoraal pensioenplan. In

de praktijk gaat het om de werklieden aangegeven onder de werknemers-
kengetallen 015, 024 en 027.

§ 2. Alle arbeiders die op of na 1 januari 2008 verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van arbeidsovereenkomst) met de werkgever die overeenkomstig artikel 6 van het nationaal akkoord van 2001 - 2002 van 3 mei 2001, geregistreerd op 4 juli 2001 onder het nummer 57.783/CO/112, gesloten in het Paritair Comité, er voor geopteerd had om de uitvoering van het pensioenstelsels zelf te organiseren en die hier-
toe de toestemming hadden verkregen vanuit het desbetreffende Paritair Comité, worden ten vroegste vanaf 1 januari 2008 ambtshalve aangesloten bij onderhavig sociaal sectoraal pensioenplan.

§ 3. Worden echter niet aangesloten bij dit pensioenplan:

- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst van studentenarbeid;
- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de leerlingen;
- de personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een speciaal met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinspannings-, en omscholingsprogramma;
- de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016, maar vervolgens als gepensioneerde verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met hun werkgevers zoals bedoeld in artikel 1, § 1 - § 2 van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK V. – Bijdrage

Art. 5.

§ 1. In het voordeel van de in artikel 4 bedoelde personen zullen er maandelijks door de Inrichter één of meerdere bijdragen gestort worden ter financiering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel ter aanvulling van de wettelijke pensioenregeling.

- § 2. De totale jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel bedraagt sinds 1 januari 2016 1,80 procent van diens jaarlijks brutoloon waarop R.S.Z.-inhoudingen worden gedaan.
- § 3. De totale jaarlijkse bruto bijdrage per aangeslotene bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt verminderd met 4,5 procent beheerskosten, aangerekend door de Inrichter, wat resulteert in een totale jaarlijkse netto bijdrage per aangeslotene van 1,72 procent van diens jaarlijks brutoloon waarop R.S.Z.-inhoudingen worden gedaan.
- § 4. Deze netto bijdrage wordt als volgt verdeeld: 1,64 procent wordt aangewend ter financiering van individuele pensioenrechten in hoofde van de bij het sociaal sectoraal stelsel aangeslotenen en de overige 0,08 procent wordt gebruikt ter financiering van een solidariteitstoezegging zoals bedoeld in titel II, hoofdstuk 9 van de W.A.P.
- § 5. Dit resulteert, na vermeerdering van de netto bijdrage met 0,15 procent ter dekking van de verschuldigde, bijzondere bijdrage van 8,86 procent, in een globale bijdrage van 1,95 procent.

HOOFDSTUK VI. – Pensioentoezegging:overgang van pensioeninstelling met collectieve overdracht van verworven reserves

Art. 6.

- § 1. Tot 31 december 2018 werd het financieel, boekhoudkundig, actuariëel en administratief beheer van de Pensioentoezegging door de Inrichter toevertrouwd aan Belfius Verzekeringen nv, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Karel Rogierplein 11, die 50 % van haar risico herverzekerde via KBC Verzekeringen nv, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 14, met maatschappelijke zetel te 3000 Leuven, Professor Roger Van Overstraetenplein 2.

Met ingang van 1 januari 2019 werd het financieel, boekhoudkundige, actuariel en administratief beheer overgedragen aan SEFOPLUS OFP, de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1120 Brussel, Marlylaan 15 bus 8.

De Raad van Bestuur van SEFOPLUS OFP is in overeenstemming met artikel 41, § 1, 1° van de W.A.P. paritair samengesteld.

- § 2. De overgang van pensioeninstelling van Belfius Verzekeringen nv naar SEFOPLUS OFP ging gepaard met een collectieve overdracht van de reserves in de zin van artikel 34 van de W.A.P.. Deze collectieve overdracht werd geregeld in de overdrachtsovereenkomst tussen de deelnemende sectorale inrichters, SEFOPLUS OFP en Belfius Verzekeringen n.v. In het kader van deze collectieve overdracht werd geen enkele vergoeding of verlies van winstdelingen ten laste gelegd van de aangeslotenen, of van de op het ogenblik van de overdracht verworven reserves afgetrokken.
- § 3. De regels van de pensioentoezegging zijn vastgelegd in een pensioenreglement dat wordt opgenomen als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst waarvan het integraal deel uitmaakt. Het pensioenreglement zal door SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, aan de aangeslotenen ter beschikking worden gesteld op hun eenvoudig verzoek.
- § 4. Onder de naam “transparantieverlag” stelt SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag op over het door haar gevoerde beheer van de pensioentoezegging.

HOOFDSTUK VII. – Uitbetaling van de voordelen

Art. 7.

De procedure, de modaliteiten en de vorm van de uitbetaling van de voordelen worden beschreven in artikel 7 tot en met artikel 14 van het bijgevoegde pensioenreglement.

HOOFDSTUK VIII. – Solidariteitstoezegging - Overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van solidariteitsfonds

Art. 8.

- § 1. Vanaf 1 januari 2004 wordt een gedeelte van de globale netto bijdrage, zoals vastgelegd in artikel 5 van deze overeenkomst (in overeenstemming met artikel 43 van de W.A.P.) aangewend ter financiering van de solidariteitstoezegging die deel uitmaakt van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- § 2. Deze bijdrage wordt aangewend ter financiering van de solidariteitsprestaties, waaronder in het bijzonder de financiering van de opbouw van de pensioentoezegging gedurende bepaalde periodes van inactiviteit en de vergoeding van inkomstenverlies in bepaalde gevallen. De exacte inhoud van deze solidariteitstoezegging alsook de financieringswijze ervan, werd uitgewerkt in een solidariteitsreglement (zie hierna in artikel 9).
- § 3. Het beheer van de solidariteitstoezegging werd door de Inrichter tot en met 31 december 2021 toevertrouwd aan Belfius Verzekeringen n.v., afgekort “Belins n.v.”, erkend door de Nationale Bank van België onder nummer 37, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Karel Rogierplein 11.

Met ingang van 1 januari 2022 werd het beheer van de solidariteitstoezegging door de Inrichter toevertrouwd aan SEFOPLUS OFF, de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1120 Brussel, Marlylaan 15 bus 8, die reeds sinds 1 januari 2019 optreedt als pensioeninstelling.

- § 4. De overgang van solidariteitsinstelling van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFF ging gepaard met de overdracht van het Sefocam solidariteitsfonds (collectieve solidariteits-reserves) van Belfius Verzekeringen n.v. naar SEFOPLUS OFF. Deze overdracht van het Sefocam solidariteitsfonds werd geregeld in de overdrachtsovereenkomst tussen de deelnemende sectorale inrichters, SEFOPLUS OFF, v.z.w. SEFOCAM en Belfius Verzekeringen n.v.

§ 5. SEFOPLUS OFP zal een “transparantieverslag” opstellen, met betrekking tot het door haar gevoerde beheer van de solidariteitstoezegging en zal dit op haar website ter beschikking stellen. Het verslag betreft de elementen zoals beschreven in de W.A.P..

HOOFDSTUK IX. – Solidariteitsreglement

Art. 9.

§ 1. Het solidariteitsreglement expliciteert de modaliteiten van de solidariteitstoezegging en werd als bijlage opgenomen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst waarvan het integraal deel uitmaakt.

§ 2. Het solidariteitsreglement zal door de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, op hun eenvoudig verzoek ter beschikking worden gesteld aan de bij dit pensioenstelsel aangesloten werknemers.

HOOFDSTUK X. – Procedure ingeval van uittreding van een arbeider

Art. 10.

De procedure van uittreding uit het sectoraal pensioenstelsel wordt geregeld door artikel 18 van het hierna bijgevoegde pensioenreglement.

HOOFDSTUK XI. – Inningsmodaliteiten

Art. 11.

§ 1. Teneinde de bijdrage zoals voorzien in artikel 5, § 2 van deze overeenkomst in te vorderen zal door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid een voorlopige bijdrage worden geïnd. Deze voorlopige bijdrage zal na de terbeschikkingstelling ervan aan de Inrichter door laatstgenoemde worden doorgestort aan:

- de pensioeninstelling: het gedeelte van de netto bijdrage die wordt aangewend ter financiering van de individuele pensioenrechten, alsook een gedeelte van de ingehouden beheerskosten overeenkomstig artikel 5 van deze overeenkomst, en
- de solidariteitsinstelling: het gedeelte van de netto bijdrage die wordt aangewend ter financiering van de solidariteitstoezegging, alsook een gedeelte van de ingehouden beheerskosten overeenkomstig artikel 5 van deze overeenkomst

§ 2. Van zodra de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, over definitieve loongegevens beschikt, zal de voorlopige bijdrage worden vergeleken met de effectief verschuldigde bijdrage. Jaarlijks wordt een vergelijking gemaakt van de voorlopige bijdragen en de definitieve bijdragen voor alle voorafgaande jaren. Indien het totaal van de voorlopige bijdragen groter is dan het totaal van de effectief verschuldigde, definitieve bijdragen, wordt dit verschil op het eind van het jaar overgemaakt aan de Inrichter. In het omgekeerde geval, stort de Inrichter het bijdragetekort aan SEFOPLUS OFF.

§ 3. Vanaf 1 januari 2016 wordt er gebruik gemaakt van de gedifferentieerde R.S.Z. inningstechniek waardoor de bijdrage voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel wordt afgescheiden van de Basisbijdrage bestemd voor het Fonds voor bestaanszekerheid. De bijzondere R.S.Z. — bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage zoals weergegeven in artikel 5, § 4, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van deze netto bijdrage voor de pensioentoezegging zoals weergegeven in artikel 5 § 4 en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale bijdrage zoals weergegeven in artikel 5 § 5 aangegeven moet worden onder bijdragecode 825 type '0'.

HOOFDSTUK XII. – Tijdelijke werkloosheid corona

Art. 12.

- § 1. In het kader van de COVID-19 pandemie werd de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere voordelen inzake sociale zekerheid, ingevoerd (hierna ‘de wet van 7 mei 2020’).

Deze wet voorziet dat de pensioenopbouw en de overlijdensdekking van werknemers in een situatie van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19 (hierna kortweg ‘tijdelijke werkloosheid corona’) automatisch voortgezet worden gedurende de hele periode van tijdelijke werkloosheid corona, behoudens wanneer er wordt gekozen voor de opt-out mogelijkheid.

- § 2. Zoals voorzien in artikel 9, § 4 en § 5 van de wet van 7 mei 2020 heeft de Inrichter gekozen voor deze opt-out mogelijkheid. Hierdoor bouwen de aangeslotenen in tijdelijke werkloosheid corona geen pensioenrechten op onder dit sociaal sectoraal pensioenstelsel voor deze periode van tijdelijke werkloosheid corona, maar genieten zij tijdens deze periode wel verder van de overlijdensdekking.
- § 3. Overeenkomstig de wet van 7 mei 2020 wordt artikel 7 van het solidariteitsreglement (bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) overeenkomstig aangepast.

HOOFDSTUK XIII. – Tijdelijke werkloosheid energie

Art. 13.

- § 1. In het kader van de energiecrisis werd de wet van 30 oktober 2022 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de energiecrisis ingevoerd (hierna ‘de wet van 30 oktober 2022’).

Deze wet voorziet dat de pensioenopbouw en de overlijdensdekking van werknemers in een situatie van tijdelijke economische werkloosheid voor energie-intensieve bedrijven die operationele verliezen lijden wegens de stijging van aardgas- en elektriciteitskosten ten gevolge van de Russische militaire agressie tegen Oekraïne (hierna kortweg ‘tijdelijke werkloosheid energie’) automatisch voortgezet worden gedurende de hele periode van tijdelijke werkloosheid energie, behoudens wanneer er wordt gekozen voor de opt-out mogelijkheid.

- § 2. Zoals voorzien in artikel 27, § 5 van de wet van 30 oktober 2022 heeft de Inrichter gekozen voor deze opt-out mogelijkheid. Concreet betekent dit dat de aanvullende pensioenopbouw zoals voorzien in het pensioenreglement wordt geschorst tijdens de volledige periode(s) van tijdelijke werkloosheid energie, maar genieten de aangeslotenen tijdens deze periode wel verder van de overlijdensdekking. Eveneens blijven de aangeslotenen genieten van de solidariteitstoezegging ‘pensioenopbouw gedurende periodes van economische werkloosheid’, zoals opgenomen in artikel 7 van het solidariteitsreglement (bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst).
- § 3. Overeenkomstig de wet van 30 oktober 2022 wordt artikel 7 van het solidariteitsreglement (bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) overeenkomstig aangepast.

HOOFDSTUK XIV. – Inwerkingtreding en opzeggingsmogelijkheden

Art. 14.

- § 1. De collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en overgang van solidariteitsinstelling met overdracht van solidariteitsfonds, geregistreerd onder het nummer 169.944/CO/112, wordt vervangen vanaf 31.12.2023.
- § 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 31.12.2023 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Zij kan worden beëindigd mits opzegging van zes maanden en wordt betekend per ter post aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het voormelde Paritair Comité. Voorafgaandelijk aan de opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst moet het Paritair Comité de beslissing nemen om het sectoraal pensioenstelsel op te heffen. Deze beslissing tot opheffing is enkel geldig wanneer zij wordt genomen in overeenstemming met de bepalingen in artikel 10, § 1, 3° W.A.P..

Art. 15.

Ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen, zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

BIJLAGE NR. 1.

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023

WIJZIGING EN COORDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

AANVULLEND PENSIOENPLAN

Ten gunste van de arbeiders van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

SECTORAAL PENSIOENREGLEMENT

Afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023.

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUKKEN

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Rechten en plichten van de pensioeninstelling
7. Gewaarborgde prestaties
8. Uitbetaling van de aanvullende pensioenen en de prestatie van overlijden
9. Modaliteiten voor de uitbetaling
10. Uitbetalingsvorm
11. Bijdragen
12. Verworven reserves en verworven prestaties
13. Procedure in geval van uittreding
14. Beëindiging van het pensioenstelsel
15. Vrije reserve
16. Transparantieverlag
17. Informatie aan de aangeslotenen
18. Wijzigingsrecht

19. Niet-betaling van de bijdragen – onderfinanciering
20. Verdwijnen van de Inrichter – opheffing sociaal sectoraal pensioenstelsel
21. De bescherming en verwerking van persoonsgegevens
22. Aanvang

HOOFDSTUK I. – Voorwerp

Art. 1.

- § 1. Dit sectoraal pensioenreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- § 2. Dit pensioenreglement beoogt het pensioenreglement dat als bijlage opgenomen was bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 aan te passen.
- § 3. Dit pensioenreglement bepaalt de rechten en de plichten van de Inrichter, de pensioen-instelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Comité, de aangeslotenen en hun begunstigde(n). Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de pensioentoezegging erin vastgelegd. De rechten van de aangeslotenen die gewezen werknemers zijn die na hun uittreding nog steeds actuele of uitgestelde rechten genieten, worden in de regel bepaald door het pensioenreglement zoals van toepassing op het ogenblik van hun uittreding, behoudens ingeval van andersluidende wettelijke bepalingen.
- § 4. Dit pensioenreglement is gepubliceerd op de website van SEFOPLUS OFF (www.sefoplus.be) en is daar publiek raadpleegbaar. De aangeslotenen kunnen het pensioenreglement eveneens raadplegen via www.mypension.be. Bovendien zal de tekst van dit pensioenreglement door SEFOPLUS OFF, eventueel via de v.z.w. SEFOCAM ter beschikking worden gesteld aan de aangeslotene op diens eenvoudig verzoek.

HOOFDSTUK II. – Begripsomschrijvingen

Art. 2.

1. Het aanvullend pensioen

De kapitaalswaarde van het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene (vóór of na de pensionering), of de omzetting van deze in een levenslange lijfrente, toegekend op basis van de in dit pensioenreglement bepaalde verplichte stortingen, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen. Deze zal niet lager zijn dan de verworven reserves per 31 december 2018, op het moment van overgang van pensioeninstelling.

2. De pensioentoezegging

De toezegging van een aanvullend pensioen gedaan door de Inrichter aan de aangeslotenen en/of hun begunstigde(n) in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

De toezegging die de Inrichter hier doet betreft een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen zonder gewaarborgd rendement. De Inrichter garandeert dus enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichtingen inzake de minimum rendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P..

SEFOPLUS OFF gaat op haar beurt, als pensioeninstelling, een middelenverbintenis aan. Dit houdt in dat SEFOPLUS OFF er zich toe verbindt om de vaste bijdragen die door de Inrichter worden gestort zo goed en zo zorgvuldig mogelijk te beheren (als een goede huisvader) met het oog op de verwezenlijking van haar doel, zonder dat zij zich verbindt tot een resultaat. De bijdragen gestort door de Inrichter zullen worden gekapitaliseerd aan het netto financieel rendement zoals gedefinieerd in artikel 2.4 van dit pensioenreglement.

3. Het pensioenstelsel

Een collectieve pensioentoezegging.

4. Het netto financieel rendement (NFR)

Het netto financieel rendement (afgekort als “NFR”) van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 wordt voor het afgelopen boekjaar berekend per 31 december van het boekjaar. Hiertoe worden de investeringskosten in mindering gebracht van het financieel rendement van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112.

Vervolgens wordt voor de vaststelling van het netto financieel rendement dat wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen rekening gehouden met de beschikbare vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 die dient als buffer. Deze vrije reserve of buffer is gelijk aan het bedrag van de activa van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 die volgend bedrag overstijgen:

- de reserves ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen, in overeenstemming met dit pensioenreglement; hierbij wordt voor de berekening van deze reserves voor de periode gelegen tussen 1 januari en 31 december van het berekeningsjaar uitgegaan van een netto financieel rendement dat gelijk is aan de rentevoet van toepassing voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P.;
- desgevallend verhoogd met de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P..

Bij de toekenning van het netto financieel rendement geldt als basisprincipe dat de inrichter ernaar streeft, vanuit de doelstelling van een veilig en prudent beheer van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, om steeds een buffer te hebben die gelijk is aan 10 % teneinde eventuele, toekomstige negatieve schommelingen in de beleggingen te kunnen opvangen. Echter, zelfs indien de buffer lager is dan 10 % en er een positief netto financieel rendement is, dan zal dit tot aan de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. toch worden toegekend, zoals hierna bepaald.

Indien deze vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 *hoger is dan of gelijk aan 10 %*:

- in geval van een positief netto financieel rendement wordt dit volledig netto financieel rendement, evenwel verminderd met het bedrag nodig om ervoor te zorgen dat ook na de toekenning van het netto financieel rendement de vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 gelijk is aan 10 %, ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen;
- in geval van een negatief netto financieel rendement wordt dit volledig netto financieel rendement ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen.

Indien deze vrije reserve of buffer van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 *lager is dan 10 %* dan wordt het volledig negatief netto financieel rendement ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen. Het positief netto financieel rendement dat wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen wordt dan beperkt tot de rentevoet van toepassing voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. (per 14 december 2023 gelijk aan 1,75 %). Het overstijgend gedeelte wordt toegekend aan de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 ter verhoging van de buffer. Schematisch kan dit als volgt worden voorgesteld:

vrije reserve (buffer)	NFR ingeschreven op de individuele rekeningen	
	negatief	positief
< 10 %	NFR	NFR (max. 1,75 %*)
≥ 10 %	NFR	NFR**

* per 14.12.2023

** met behoud van vrije reserve (buffer) binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 van 10 % na toekenning NFR

Wanneer prestaties verschuldigd zijn alvorens het netto financieel rendement is berekend voor een gegeven jaar, dan zal het netto financieel rendement dat wordt ingeschreven voor het betrokken jaar gelijk zijn aan de rentevoet die wordt gebruikt voor de vaststelling van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P..

5. W.A.P.

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde wet.

6. De Inrichter

Conform artikel 3, § 1, 5° van de W.A.P. werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het garagebedrijf 112, het fonds voor bestaanszekerheid van het garagebedrijf (genaamd Sociaal fonds voor het garagebedrijf) aangeduid als Inrichter van het sectoraal aanvullende pensioenstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002.

Indien de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 112 voor het garagebedrijf zouden beslissen dat het Sociaal fonds voor het garagebedrijf niet langer zal optreden als de Inrichter van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel dan duiden zij een andere inrichter aan die alle rechten en verplichtingen overneemt van het Sociaal fonds voor het garagebedrijf die betrekking hebben op de inrichting van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel.

7. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

8. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.7.

9. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter dit pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenreglement voldoet en de gewezen werknemer die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig dit pensioenreglement. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

10. De uittreding

Onder uittreding moet worden begrepen:

- hetzij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, ingeval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het ressort van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

11. SEFOPLUS OFP: de pensioen- en solidariteitsinstelling

SEFOPLUS OFP is de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1120 Brussel, Marlylaan 15 bus 8, die ini-

tiel is opgericht door de SEFOCAM-sectoren voor het beheer en de uitvoering van hun respectievelijke sectorale pensioenstelsels.

Volgens de statuten van SEFOPLUS OFP kunnen ook andere sectorale inrichters het beheer en de uitvoering van hun sectorale pensioen- en/of desgevallend solidariteitstoezegging toevertrouwen aan SEFOPLUS OFP.

SEFOPLUS OFP beschikt over een website (www.sefoplus.be) die een gedeelde website is met de v.z.w. SEFOCAM (www.sefocam.be).

12. De verworven prestaties

Wanneer de aangeslotene ingeval van uittreding ervoor kiest om zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling te laten, dan is de verworven prestatie de prestatie waarop de aangeslotene aanspraak kan maken op het moment van pensionering.

13. De verworven reserves

De reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig dit pensioenreglement. Deze reserves zijn gelijk aan:

1. de individuele rekening (nettobijdragen gestort door de Inrichter, desgevallend verhoogd met de reserves die door de betrokken aangeslotene werden overgedragen vanuit een andere pensioeninstelling, overeenkomstig artikel 18); plus
2. de prestaties inzake de financiering van het pensioenluik toegewezen in het kader van de solidariteitstoezegging;
3. in voorkomend geval, de deelname in de winst;
4. gekapitaliseerd aan het netto financieel rendement van SEFOPLUS OFP, zoals gedefinieerd in artikel 2.4.

De verworven reserves worden desgevallend verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, zoals bepaald in artikel 24 van de W.A.P..

In geval van een wijziging van de rentevoet voor de berekening van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. wordt de verticale methode toegepast. Dit betekent dat de oude rentevoet(en) van toepassing was (waren) tot op het moment van de wijziging, op de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement vóór de wijziging, en de nieuwe rentevoet wordt toegepast op de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement vanaf de wijziging en op het bedrag resulterend uit de kapitalisatie tegen de oude rentevoet(en) van de bijdragen verschuldigd op basis van het pensioenreglement tot op het moment van de wijziging.

14. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

15. De pensioenleeftijd

Met de pensioenleeftijd wordt de wettelijke pensioenleeftijd bedoeld, volgens artikel 2, § 1, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen.

Deze pensioenleeftijd bedraagt in principe 65 jaar tot 31 januari 2025, 66 jaar vanaf 1 februari 2025 tot 31 januari 2030 en 67 jaar vanaf 1 februari 2030.

16. Pensionering

De effectieve ingang van het vervroegd rustpensioen of van het rustpensioen op de wettelijke pensioenleeftijd met betrekking tot de beroepsactiviteit die aanleiding gaf tot de opbouw van de prestaties, zijnde in dit geval het wettelijk rustpensioen als werknemer.

Voor de doeleinden van dit pensioenreglement, wordt de opname van het aanvullend pensioen onder de volgende wettelijke overgangsmaatregelen gelijkgesteld met pensionering:

- De aangeslotenen die op werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn gesteld, kunnen overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van

de W.A.P., het aanvullend pensioen opnemen vanaf de leeftijd van 60 jaar indien hun arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015.

- Indien de aangeslotenen die op werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) zijn gesteld, niet voldoen aan de voorwaarden van de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P. zoals hierboven omschreven, kunnen zij overeenkomstig de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/2 van de W.A.P., het aanvullend pensioen opnemen:
 - o vanaf de leeftijd van 60 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1959;
 - o vanaf de leeftijd van 61 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1960;
 - o vanaf de leeftijd van 62 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1961;
 - o vanaf de leeftijd van 63 jaar indien zij geboren zijn vóór 1 januari 1962.

17. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum voor dit pensioenreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

18. De vrije reserve

Overeenkomstig artikel 4-8 van het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot uitvoering van de W.A.P. wordt een vrije reserve aangelegd in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112.

Deze vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 wordt gefinancierd met:

- het gedeelte van het netto financieel rendement dat desgevallend, overeenkomstig artikel 2.4, niet onmiddellijk wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen;
- de prestaties die - om redenen die niet aan SEFOPLUS OFF te wijten zijn - niet kunnen worden uitbetaald door SEFOPLUS OFF;
- en desgevallend een bijkomende bijdrage gestort door de Inrichter in de vrije reserve.

Deze vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 dient als buffer binnen dit afzonderlijk vermogen en wordt aangewend om een tekort ten aanzien van de minimum rendementsgarantie conform artikel 24 van de W.A.P. aan te zuiveren op de individuele rekeningen binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112, indien noodzakelijk, en desgevallend om bijkomende rendementen of bijdragen toe te kennen.

De raad van bestuur van SEFOPLUS OFP kan, na overleg met de sectorale inrichter, besluiten tot de toekenning van een bijkomend rendement of een bijkomende bijdrage - die wordt ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen - in geval de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 die dient als buffer hoger is dan 20 %. Deze toekenning wordt bekrachtigd door een collectieve arbeidsovereenkomst.

19. Het kind

Elk wettig geboren of verwekt kind van de aangeslotene alsook elk erkend natuurlijk kind of elk geadopteerd kind van de aangeslotene.

20. De wettelijk samenwonende

De persoon die samen met zijn of haar samenwonende partner een verklaring heeft afgelegd overeenkomstig artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.

21. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM, is gevestigd te 1120 Brussel, Marlylaan 15, bus 8.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres helpdesk@sefocam.be.

De v.z.w. SEFOCAM beschikt over een website (www.sefocam.be) die een gedeelde website is met SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be).

22. SEFOCAM-sectoren

Met de SEFOCAM-sectoren wordt bedoeld:

- het Paritair Comité voor het garagebedrijf (PC 112);
- het Paritair Subcomité voor het koetswerk (PSC 149.02);
- het Paritair Subcomité voor de edele metalen (PSC 149.03);
- het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (PSC 149.04);
- het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (PSC 142.01).

23. Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112

Binnen SEFOPLUS OFF worden afzonderlijke vermogens ingericht in de zin van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening voor het beheer van de sectorale pensioentoezeggingen enerzijds en voor het afzonderlijk beheer van de sectorale solidariteitstoezeggingen anderzijds, in lijn met de toepasselijke regelgeving.

De sectorale pensioentoezegging wordt beheerd in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112. Concreet betekent dit dat de reserves en activa die verbonden zijn aan deze sectorale pensioentoezegging afgescheiden zijn van de overige activa en de overige afzonderlijke vermogens binnen SEFOPLUS OFF, en dus niet kunnen aangewend worden in het kader van andere sectorale pensioen- en solidariteitstoezeggingen ingericht door andere sectorale inrichters, die beheerd worden door SEFOPLUS OFF.

HOOFDSTUK III. – Aansluiting

Art. 3.

§ 1. Het pensioenreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder de werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2002 met de werkgevers, zoals bepaald in artikel 2.7., verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze arbeidsovereenkomst en met uitzondering van deze vermeld onder artikel 4, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 ter wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

- § 2. Onverminderd de toepassing van het eerste lid, is het pensioenreglement pas vanaf 1 januari 2008 van toepassing op de arbeiders die tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die overeenkomstig artikel 6 van het nationaal akkoord 2001 – 2002 ervoor wist te opteren om de uitvoering van het pensioenstelsel zelf te organiseren en hiervoor de toestemming wist te verwerven vanuit het Paritair Comité voor het garagebedrijf, maar die op datum van stopzetting van hun goedgekeurd ondernemingspensioenplan verplicht werden om vanaf 1 januari 2008 aan te sluiten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor het garagebedrijf.
- § 3. Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij deze pensioentoezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden. Zij blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7, blijven of worden niet aangesloten bij deze pensioentoezegging. De personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vóór 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7, blijven aangesloten bij deze toezegging zo deze beroepsactiviteit aanvang nam vóór 1 januari 2016 en ononderbroken voortduurt.
- § 4. Mochten – in voorkomend geval – voormelde personen reeds beschikken over een aanvullende pensioenreserve vanuit een eerdere dienstbetrekking én zouden zij ervoor opteren om – overeenkomstig artikel 32, § 1, 1^o, b) van de W.A.P. – deze bewuste reserve over te dragen naar de pensioeninstelling, dan zal deze worden geïntegreerd in dit pensioenstelsel. Dit pensioenstelsel voorziet aldus niet in een zogenaamde “onthaalstructuur” zoals beschreven in artikel 32, § 2, 2^o lid van de W.A.P..

HOOFDSTUK IV. – Rechten en plichten van de Inrichter

Art. 4.

- § 1. De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.
- § 2. De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de pensioentoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan SEFOPLUS OFF overgemaakt. Dit geschiedt minstens 1 maal per maand.
- § 3. De Inrichter zal via de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan SEFOPLUS OFF.
- § 4. SEFOPLUS OFF is slechts tot uitvoering van zijn verplichtingen gehouden voor zover het, tijdens de duur van dit pensioenreglement volgende gegevens meegedeeld werden:
1. de na(a)m(en), de voorna(a)m(en) en de geboortedatum van de aangeslotene alsook geslacht, taalstelsel, burgerlijke staat en identificatienummer in de sociale zekerheid;
 2. het adres van de aangeslotene;
 3. de benaming, de maatschappelijke zetel en het K.B.O.-nummer van de werkgever, waarmee de aangeslotene via een arbeidsovereenkomst verbonden is, bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
 4. het bruto kwartaalloon van de aangeslotene;
 5. enige andere ter zake doende gegevens zoals gevraagd door de pensioeninstelling.
- Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.

§ 5. De Inrichter organiseert ten voordele van de aangeslotenen een “helpdesk” waarvan de coördinatie is toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

HOOFDSTUK V. – Rechten en plichten van de aangeslotenen

Art. 5.

§ 1. De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 5 juli 2002 evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van dit pensioenreglement. Deze documenten maken één geheel uit met dit pensioenreglement.

§ 2. De aangeslotene maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen over aan SEFOPLUS OFF, via de v.z.w. SEFOCAM, zodat SEFOPLUS OFF, zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn begunstigde(n) kan nakomen.

§ 3. Mocht de aangeslotene een hem door dit pensioenreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, evenals van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de pensioeninstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met het bij dit pensioenreglement geregeld aanvullend pensioen.

HOOFDSTUK VI. – Rechten en plichten van de Pensioeninstelling

Art. 6.

§ 1. SEFOPLUS OFF is belast met het beheer en de uitvoering van de sectorale pensioentoezegging.

§ 2. SEFOPLUS OFF heeft in dit verband een middelenverbintenis.

§ 3. SEFOPLUS OFP beheert de activa op prudentiële wijze, in het belang van de aangeslotenen en de begunstigden.

SEFOPLUS OFP werkt een beleggingsbeleid uit en legt dit vast in een verklaring inzake de beleggingsbeginselen of “*statement of investment principles*” (SIP).

HOOFDSTUK VII. – Gewaarborgde prestaties

Art. 7.

§ 1. De pensioentoezegging heeft, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen, tot doel:

- een kapitaal (of een hiermee overeenstemmende rente) samen te stellen dat op het moment van pensionering aan de “aangeslotene” wordt uitgekeerd indien hij in leven is;
- een overlijdenskapitaal uit te keren aan de begunstigde(n) indien de “aangeslotene” overlijdt vóór of na pensionering, in dit laatste geval zo het aanvullend pensioen nog niet werd uitbetaald aan de aangeslotene zelf.

§ 2. De Inrichter garandeert enkel de betaling van de vaste bijdrage maar doet geen enkele belofte op het gebied van de kapitalisatie van de bijdragen. De Inrichter zal weliswaar voldoen aan de verplichtingen inzake de minimum rendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P.. SEFOPLUS OFP gaat een middelenverbintenis aan en garandeert geen rendement. De bijdragen gestort door de Inrichter worden gekapitaliseerd op basis van het netto financieel rendement, overeenkomstig artikel 2.4.

§ 3. De kapitalisatie loopt maximaal tot de pensionering of de datum van overlijden.

HOOFDSTUK VIII. – Uitbetaling van de aanvullende pensioenen en de prestatie bij overlijden

Art. 8.

§ 1. Via de MyBenefit web-toepassing, kunnen de aangeslotenen hun persoonlijk dossier bij de v.z.w. SEFOCAM / SEFOPLUS OFP opvolgen. De web-toepassing is toegankelijk met de elektronische identiteitskaart (eID) of de ITSME-app via een PC, laptop, smartphone of tablet, via de link vermeld op de website van de v.z.w. SEFOCAM (www.sefocam.be) / SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) onder de rubriek “MyBenefit” of rechtstreeks via www.mybenefit.be.

§ 2. Enerzijds geeft MyBenefit de aangeslotenen de mogelijkheid om hun persoonlijk dossier online te raadplegen (persoonsgegevens, bijdragen, pensioenoverzichten, eerdere correspondentie met de v.z.w. SEFOCAM of SEFOPLUS OFP, ...).

Anderzijds kunnen aangeslotenen op het moment van pensionering, in de hierna in § 3 omschreven gevallen, via de MyBenefit web-toepassing hun dossier tot uitbetaling van het aanvullend pensioen elektronisch indienen.

§ 3. Concreet betekent dit dat de aangeslotene de uitbetaling van het aanvullend pensioen op de volgende manieren kan aanvragen:

- hetzij online via de MyBenefit web-toepassing (via de link vermeld op de website van de v.z.w. SEFOCAM (www.sefocam.be) / SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) onder de rubriek “MyBenefit” of rechtstreeks via www.mybenefit.be waar het aanmeldingsformulier online kan worden ingevuld en de daarin opgevraagde documenten elektronisch worden toegevoegd; dit kan enkel in geval van pensionering op de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd en naar aanleiding van de uitbetaling bij stopzetting van toegelaten arbeid, maar niet bij uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfstoeslag, noch bij uitbetaling van de prestatie bij overlijden.
- hetzij door het versturen van het aanmeldingsformulier en de daarin opgevraagde documenten per e-mail aan helpdesk@sefocam.be;

- hetzij door het versturen per gewone post van het aanmeldingsformulier en de daarin opgevraagde documenten aan de v.z.w. SEFOCAM, Marlylaan 15 bus 8, 1120 Brussel.

Afdeling 1. - Uitbetaling bij pensionering op de wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd

Art. 9.

- § 1. Het kapitaal (of de hiermee overeenstemmende rente) wordt uitbetaald naar aanleiding van de effectieve opname door de aangeslotene van zijn (vervroegd) wettelijk rustpensioen conform de wettelijke bepalingen ter zake, of zijn wettelijk rustpensioen ten vroegste bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.
- § 2. Het kapitaal bij pensionering is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P..
- § 3. Voorafgaand aan de pensionering, en wanneer SEFOPLUS OFP in kennis gesteld wordt van de datum van pensionering via Sigedis, ontvangt de aangeslotene een pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel) van de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM, waarin het bedrag van zijn op dat moment verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen. Hierbij wordt ook de in artikel 8 vermelde MyBenefit webtoepassing toegelicht, die kan gebruikt worden voor de te vervullen formaliteiten. Deze pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel) gaat uit van de gekende gegevens op het moment dat deze wordt opgesteld, waardoor het hier nog niet gaat om definitieve bedragen. Er gebeurt nog een herberekening op het moment van pensionering waardoor het effectief uit te betalen aanvullend pensioen kan verschillen.
- § 4. Met ingang vanaf 1 januari 2025 gelden, in overeenstemming met de W.A.P., de volgende modaliteiten voor de bovenvermelde pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel). De aangeslotene ontvangt de pensioenbrief (uitbeta-

lingsvoorstel) van de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM ten laatste 60 dagen voor de pensionering, als Sigedis SEFOPLUS OFP minstens 90 dagen voor de pensionering daarvan in kennis heeft gesteld.

In alle andere gevallen, ontvangt de aangeslotene de pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel) van de Inrichter, via de v.z.w. SEFOCAM binnen de 30 dagen nadat:

- SEFOPLUS OFP voorafgaand aan de pensionering door Sigedis in kennis wordt gesteld over de pensionering van de aangeslotene en dit later dan 90 dagen voordien;
- SEFOPLUS OFP het verzoek tot opname van het aanvullend pensioen ontvangt van de aangeslotene;

maar niet later dan 30 dagen voor de wettelijke pensioenleeftijd van de aangeslotene, ook indien SEFOPLUS OFP geen kennisgeving ontving van Sigedis, noch een verzoek van de aangeslotene.

Deze pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel) bevat minstens de volgende informatie:

- Een raming van het aanvullend pensioen krachtens dit sociaal sectoraal pensioenstelsel;
- De uitbetalingsmogelijkheden zoals voorzien in artikel 14. Als de aangeslotene, rekening houdend met artikel 15, de mogelijkheid heeft om te kiezen voor de omzetting in een rente dan wordt ook het bedrag van de geraamde rente vermeld en, indien relevant, de vermelding dat een herberekening zal gebeuren op het ogenblik van de pensionering waardoor het effectieve bedrag van de rente kan verschillen. Daarbij wordt ook vermeld dat het gaat om een jaarlijkse levenslange rente, na afstand van kapitaal, die niet overdraagbaar is en niet geherwaardeerd wordt;
- De te vervullen formaliteiten en de noodzakelijke gegevens die voor de uitbetaling van het aanvullend pensioen door de aangeslotenen en/of Sigedis moeten worden meegedeeld, met de vermelding dat SEFOPLUS OFP maar kan overgaan tot uitbetaling zodra het over deze noodzakelijke gegevens beschikt en de vermoedelijke uitbetalingstermijn;

- Desgevallend de mededeling dat, behoudens tegenbericht van de aangeslotene, het aanvullend pensioen zal worden uitbetaald op het rekeningnummer waarop het wettelijk pensioen wordt betaald en voor het gebruik waarvan in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen de aangeslotene zijn akkoord heeft gegeven;
- De toelichting van de in artikel 8 vermelde MyBenefit web-toepassing, die kan gebruikt worden voor de te vervullen formaliteiten.

In geval de verworven prestaties lager zijn dan of gelijk zijn aan 150 EUR, volgens artikel 32, § 1, vierde lid van de W.A.P. (te indexeren bedrag overeenkomstig de W.A.P.) en het rekeningnummer waarop het wettelijk pensioen zal worden betaald beschikbaar is in het netwerk van de sociale zekerheid (KSZ) en de aangeslotene heeft zijn akkoord gegeven voor het gebruik hiervan in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen, dan kan de te vermelden informatie op de pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel) worden beperkt tot:

- Een raming van het aanvullend pensioen krachtens dit sociaal sectoraal pensioenstelsel;
- De mededeling dat het aanvullend pensioen zal worden uitbetaald op het rekeningnummer waarop het wettelijk pensioen wordt betaald en voor het gebruik waarvan in het kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen de aangeslotene zijn akkoord heeft gegeven.

Als de betrokken aangeslotene een e-mailadres heeft geregistreerd op www.mypension.be of via zijn beveiligde elektronische brievenbus van de sociale zekerheid (e-box) dan moet niet SEFOPLUS OFFP deze aangeslotene het uitbetalingsvoorstel met de hiervoor vermelde informatie meedelen, maar zal dit langs elektronische weg gebeuren door Sigedis die SEFOPLUS OFFP hiervan op de hoogte brengt (informatievertrekking en datum ervan).

- § 5. Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, § 3.
- § 6. Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFF, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt dit gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112.

Afdeling 2. - Uitbetaling bij stopzetting van elke vorm van toegelaten arbeid in de sector in aanvulling op het pensioen

Art. 10.

- § 1. Deze procedure is, conform de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/6 van de W.A.P., enkel nog van toepassing op de aangeslotene die vóór 2016 met (vervroegd) wettelijk rustpensioen ging en sedertdien ononderbroken arbeidsprestaties weet te leveren bij een werkgever zoals bepaald in artikel 2.7. Deze toegelaten arbeidsprestaties in aanvulling op het (vervroegd) wettelijk rustpensioen moeten een aanvang kennen van vóór 2016. Het aanvullend pensioen wordt in dit geval pas uitbetaald op het moment van stopzetting van deze toegelaten arbeid.
- § 2. Vanaf het ogenblik dat de stopzetting van toegelaten arbeid wordt vastgesteld via de DMFA stromen ontvangt de aangeslotene van SEFOPLUS OFF, via de v.z.w. SEFOCAM, een pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel) waarin het bedrag van zijn thans verworven reserves binnen het sociaal sectoraal pensioenstelsel worden meegedeeld en de te vervullen formaliteiten in het

kader van de uitbetaling van het aanvullend pensioen. Hierbij wordt ook de in artikel 8 vermelde MyBenefit web-toepassing toegelicht, die kan gebruikt worden voor de te vervullen formaliteiten.

- § 3. Het kapitaal bij de stopzetting van de toegelaten arbeid zoals hiervoor gemeld is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendements-garantie, conform artikel 24 van de W.A.P..
- § 4. Om tot de uitbetaling van het aanvullend pensioen over te gaan dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, § 3.
- § 5. Met ingang vanaf 1 januari 2025 zal aan de aangeslotenen bedoeld in dit artikel eveneens een pensioenbrief (betalingsvoorstel) worden verstuurd, opgesteld overeenkomstig de formaliteiten zoals opgenomen in artikel 9, § 4.
- § 6. Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFP, de Inrichter en de vzw SEFOCAM wordt dit gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112.

Afdeling 3. - Uitbetaling bij werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 11.

§ 1. Indien de aangeslotene op werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt gesteld, kan hij (in voorkomend geval na verloop van de periode gedekt door de ontslag-compensatievergoeding) zijn aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen (namelijk voor het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd) indien hij voldoet aan de overgangsmaatregelen voorzien in artikel 63/3 van de W.A.P. of artikel 63/2 van de W.A.P., zoals omschreven in artikel 2.16 van dit pensioenreglement:

- *vanaf de leeftijd van 60 jaar:*

o indien zijn arbeidsovereenkomst ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar werd beëindigd met het oog op de aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) in het kader van een herstructureringsplan opge maakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk vóór 1 oktober 2015; of

o indien hij geboren is vóór 1 januari 1959;

- *vanaf de leeftijd van 61 jaar* indien hij geboren is vóór 1 januari 1960;

- *vanaf de leeftijd van 62 jaar* indien hij geboren is vóór 1 januari 1961;

- *vanaf de leeftijd van 63 jaar* indien hij geboren is vóór 1 januari 1962.

§ 2. Indien de aangeslotene dewelke op werkloosheid met bedrijfstoeslag werd gesteld, zijn aanvullend pensioen niet vervroegd opvraagt volgens boven gaande § 1, dan wordt zijn aanvullend pensioen uitbetaald op het moment van de effectieve opname van zijn wettelijk pensioen nadat SEFOPLUS OFP hiervan in kennis werd gesteld via Sigedis.

§ 3. Het kapitaal bij de vervroegde opname conform § 1 van dit artikel is gelijk aan het bedrag op de individuele rekening van de aangeslotene bij SEFOPLUS OFP op dat moment. Desgevallend wordt dit bedrag verhoogd ter waarborging van de minimum rendementsgarantie, conform artikel 24 van de W.A.P..

- § 4. De Inrichter informeert maandelijks SEFOPLUS OFF (via de v.z.w. SEFOCAM) over de nieuwe dossiers werkloosheid met bedrijfstoeslag in zijn sector. SEFOPLUS OFF (via de v.z.w. SEFOCAM) schrijft desgevallend de betrokken aangeslotenen aan met vermelding van de mogelijkheid tot opvraging van het aanvullend pensioen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag.
- § 5. Om de uitbetaling van het aanvullend pensioen te genieten in het kader van werkloosheid met bedrijfstoeslag dient de aangeslotene het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, op één van de wijzen vermeld in artikel 8, § 3.
- § 6. Met ingang vanaf 1 januari 2025 zal aan de aangeslotenen bedoeld in dit artikel eveneens een pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel) worden verstuurd, opgesteld overeenkomstig de formaliteiten zoals opgenomen in artikel 9, § 4.
- § 7. Desgevallend vervalt het recht tot opvragen van het aanvullend pensioen, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de aangeslotene kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112. In geval het aanvullend pensioen niet kan worden uitbetaald binnen de voormelde termijn om redenen die vreemd zijn aan SEFOPLUS OFF, de Inrichter en de v.z.w. SEFOCAM, wordt het voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112

Afdeling 4. - Prestatie bij overlijden

Art. 12.

- § 1. Indien de aangeslotene overlijdt en mocht het aanvullend pensioen nog niet of onvolledig zijn uitgekeerd, wordt een prestatie bij overlijden uitgekeerd

gelijk aan de verworven reserves van de aangeslotene op het moment van overlijden. Deze wordt uitgekeerd aan zijn begunstigde(n), volgens onderstaande volgorde:

1. ten bate van (een) natuurlijke perso(o)n(en) die door de aangeslotene door middel van een aangetekend schrijven kenbaar werd gemaakt aan SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM. Het bewuste aangetekend schrijven dient zowel voor SEFOPLUS OFP als voor de aangeslotene als bewijs van de aanduiding. De aangeslotene kan te allen tijde deze aanduiding herroepen door middel van een nieuw aangetekend schrijven.
 2. bij ontstentenis, ten bate van zijn of haar echtgeno(o)t(e) op voorwaarde dat de betrokkenen:
 - niet uit de echt gescheiden zijn (alook niet in aanleg tot echtscheiding);
 - niet gerechtelijk gescheiden van tafel en bed (alook niet in aanleg tot gerechtelijke scheiding van tafel en bed).
 3. bij ontstentenis, ten bate van de wettelijk samenwonende partner (in de zin van artikels 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek);
 4. bij ontstentenis, ten bate van zijn kinderen of van hun rechtverkrijgenden, bij plaatsvervulling, voor gelijke delen;
 5. bij ontstentenis, ten bate van zijn ouders, voor gelijke delen;
 6. bij ontstentenis van de hiervoor vermelde begunstigden worden de verworven reserves niet uitgekeerd, maar worden deze gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112.
- § 2. Wanneer het overlijden van de aangeslotene het gevolg zou zijn van opzettelijke doding vanwege de begunstigde, kan de begunstigde geen aanspraak maken op een prestatie bij overlijden. In dat geval hebben eventuele andere begunstigden van hetzelfde niveau of de eerstvolgende begunstigde wel recht op een prestatie bij overlijden.

- § 3. SEFOPLUS OFP zal in ieder geval de prestatie bij overlijden maar éénmaal uitbetalen. SEFOPLUS OFP, de Inrichter of de v.z.w. SEFOCAM kunnen nooit aansprakelijk gesteld worden voor eventuele fiscale, burgerrechtelijke, huwelijksvermogensrechtelijke of andere gevolgen van de begunstigingsvolgorde.
- § 4. Het recht tot opvragen van deze prestatie bij overlijden vervalt, conform artikel 55 van de W.A.P., na 5 jaar voor vorderingen die voortvloeien uit of verband houden met het aanvullend pensioen of het beheer ervan. De termijn van 5 jaar begint te lopen de dag nadat de begunstigde kennis krijgt of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen van het bestaan van de prestatie bij overlijden, zijn hoedanigheid van begunstigde en het voorval dat de vordering doet ontstaan. In geval van overmacht om binnen deze termijn op te treden, wordt ze geschorst. Bij ontstentenis van enige aanvraag binnen de voormelde termijn wordt dit voordeel gestort in de vrije reserve van het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112.
- § 5. SEFOPLUS OFP stuurt, nadat het op de hoogte is gebracht van de overlijdensdatum, via de v.z.w. SEFOCAM, een uitbetalingsvoorstel naar het domicilie van de overleden aangeslotene waarbij het de begunstigde(n) oproept tot het vervullen van de nodige formaliteiten met het oog op de uitbetaling van deze prestatie bij overlijden, gelijk aan de verworven reserves op het moment van overlijden.
- § 6. Met ingang vanaf 1 januari 2025 gelden, in overeenstemming met de W.A.P., de volgende modaliteiten voor het bovenvermeld uitbetalingsvoorstel. Elke begunstigde ontvangt een uitbetalingsvoorstel van SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, binnen de 30 dagen nadat SEFOPLUS OFP in kennis wordt gesteld van het overlijden van de aangeslotene:
- hetzij door Sigedis;
 - hetzij aan de hand van een bewijskrachtig middel door de begunstigde of de werkgever of op een andere wijze.

Dit uitbetalingsvoorstel bevat minstens de volgende informatie:

- Een raming van de prestatie bij overlijden krachtens dit sociaal sectoraal pensioenstelsel.;
- De uitbetalingsmogelijkheden zoals voorzien in artikel 14. Als de begunstigde, rekening houdend met artikel 15, de mogelijkheid heeft om te kiezen voor de omzetting in een rente dan wordt ook het bedrag van de geraamde rente vermeld. Daarbij wordt ook vermeld dat het gaat om een jaarlijkse levenslange rente, na afstand van kapitaal, die niet overdraagbaar is en niet geherwaardeerd wordt;
- De te vervullen formaliteiten en de noodzakelijke gegevens die voor de uitbetaling van de overlijdensprestatie door de begunstigde en/of Sigedis moeten worden meegedeeld, met de vermelding dat SEFOPLUS OFP maar kan overgaan tot uitbetaling zodra het over deze noodzakelijke gegevens beschikt en de vermoedelijke uitbetalingstermijn.

§ 6. Om de prestatie bij overlijden te kunnen ontvangen dient/dienen de begunstigde(n) het aanmeldingsformulier volledig en correct ingevuld over te maken aan de v.z.w. SEFOCAM, alsook de daarin vermelde bijlagen en attesten of bewijsstukken, hetzij per e-mail (helpdesk@sefocam.be), hetzij per gewone post (v.z.w. SEFOCAM, Marlylaan 15 bus 8, 1120 Brussel).

HOOFDSTUK IX. – Modaliteiten van de uitbetaling

Art. 13.

- § 1. Opdat SEFOPLUS OFP tot de effectieve betaling van het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden kan overgaan, dient ze te beschikken over de loongegevens van de ganse aansluitingsduur bij het sectoraal pensioenstelsel.
- § 2. De aangeslotene, respectievelijk de begunstigde, zal een voorschot ontvangen binnen de 30 dagen nadat SEFOPLUS OFP, via v.z.w. SEFOCAM, de nodige stukken en de keuzemodaliteit van opname, zoals bepaald in respectievelijk artikels 9 tot en met 12 en artikels 14 tot en met 15, heeft

ontvangen, zij het niet vroeger dan de datum van pensionering, en dit op basis van de beschikbare loongegevens op het ogenblik van de aanvraag.

- § 3. Het eventueel resterende saldo - met een minimum van 15 EUR - van het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden zal ten laatste uitbetaald worden in de maand september van het jaar volgend op de datum waarop de aanmelding gebeurde.

HOOFDSTUK X. – Uitbetalingsvorm

Art. 14.

De aangeslotene of in voorkomend geval diens begunstigde(n) kan/ kunnen kiezen voor:

1. hetzij een éénmalige uitbetaling in kapitaal,
2. hetzij een omzetting in een jaarlijks levenslange rente.

Art. 15.

§ 1. Een omvorming is echter niet mogelijk wanneer het jaarlijks bedrag van de rente bij de aanvang ervan niet meer bedraagt dan 500 EUR bruto. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, evenals de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

§ 2. Het recht op omvorming van kapitaal naar rente wordt, rekening houdend met § 1 van dit artikel, opgenomen in de pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel) dat de aangeslotene ontvangt, hetzij in het uitbetalingsvoorstel dat de begunstigde(n) ontvangt (ontvangen) in geval van overlijden van de aangeslotene via de v.z.w. SEFOCAM zoals vermeld onder Hoofdstuk VIII.

§ 3. Indien binnen de maand te rekenen vanaf de hiervoor vermelde pensioenbrief (uitbetalingsvoorstel) geen aanvraag in deze zin door de aangeslotene aan SEFOPLUS OFP wordt betekend, wordt verondersteld dat hij geopteerd heeft voor de éénmalige kapitaalsuitkering. De begunstigde(n) van de prestatie bij overlijden zal (zullen), in voorkomend geval, hun keuze voor een rente uitkering kenbaar maken op de aanvraag tot uitbetaling van het voordeel, zo niet wordt (worden) hij/zij geacht te hebben geopteerd voor de éénmalige kapitaalsuitkering.

HOOFDSTUK XI. – Bijdragen

Art. 16.

- § 1. Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de voordelen vermeld in artikel 7 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter. Deze netto bijdrage bedraagt per actieve aangeslotene 1,64 procent van diens bruto jaarbezoldiging.
- § 2. Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- § 3. De Inrichter zal de netto bijdrage minstens maandelijks aan SEFOPLUS OFP storten. Deze netto bijdrage wordt maandelijks, aan het begin van de betrokken maand ingeschreven op de individuele rekeningen van de aangeslotenen.
- § 4. De beheerkost van 4,5 procent verschuldigd in uitvoering van artikel 5 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, wordt betaald door de Inrichter samen met de verschuldigde bijdrage weergegeven in artikel 16, § 1.
- § 5. De bijzondere R.S.Z.-bijdrage van 8,86 procent verschuldigd op de netto bijdrage van 1,64 procent weergegeven in artikel 5, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, afgesloten in het Paritair Comité voor het garagebedrijf, wordt voldaan ten aanzien van de Rijksdienst voor de

Sociale Zekerheid bij wijze van verhoging van de bijdrage met 0,15 procent en wordt door de R.S.Z. afgehouden aan de bron. Bijgevolg dient de bijzondere bijdrage van 8,86 procent niet apart te worden aangegeven daar de globale bijdrage van 1,95 procent aangegeven moet worden onder bijdrage-code 825 type '0'.

HOOFDSTUK XII. – Verworven reserves en verworven prestaties

Art. 17.

§ 1. Met ingang van 1 januari 2019 maakt een aangeslotene, overeenkomstig artikel 17 van de W.A.P., onmiddellijk vanaf het moment van aansluiting aanspraak op verworven reserves en prestaties.

§ 2. Indien de aangeslotene op basis van vorige aansluiting(en) bij dit sociaal sectoraal pensioenstelsel, en bij:

- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor het koetswerk (P.S. 149.02);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (P.S.C. 142.01);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de edele metalen (P.S.C. 149.03);
- het sociaal sectoraal pensioenstelsel van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (P.S.C. 149.04);

per 31 december 2018 latente rechten had overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten omdat er nog geen sprake was van een totale (al dan niet onderbroken) aansluitingstermijn van minimaal 12 maanden, dan zullen deze op datum van de herintreding in dit sociaal sectoraal pensioenstelsel onmiddellijk verworven zijn en op zijn individuele rekening worden ingeschreven.

§ 3. Indien de aangeslotene naar aanleiding van de uittreding beschikt over zijn verworven reserves in het kader van dit sectoraal pensioenstelsel (overdracht naar een andere pensioeninstelling overeenkomstig artikel 32 § 1 van de W.A.P.) is de Inrichter er op dit tijdstip toe gehouden om de tekorten ten aanzien van de minimum rendementsgarantie zoals bedoeld in art. 24 van de W.A.P. aan te zuiveren.

HOOFDSTUK XIII. – Procedure ingeval van uittreding

Art. 18.

§ 1. Ingeval van uittreding van een aangeslotene, stelt de Inrichter SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM, hiervan elektronisch in kennis. Deze kennisgeving zal minimaal twee maal per jaar gebeuren. De uittredende aangeslotene wiens verworven reserve echter lager zijn dan 150 euro overeenkomstig artikel 32, § 1, vierde lid, van de W.A.P. en § 4 van dit artikel zal deze kennisgeving niet ontvangen.

§ 2. SEFOPLUS OFP zal, via de v.z.w. SEFOCAM uiterlijk binnen de 30 dagen na deze kennisgeving het bedrag van de verworven reserves en prestaties, het behoud van de overlijdensdekking en het type ervan en de hierna opgesomde keuzemogelijkheden schriftelijk meedelen aan de uittredende aangeslotene.

§ 3. De uittredende aangeslotene heeft op zijn beurt 30 dagen de tijd (te rekenen vanaf de kennisgeving door SEFOPLUS OFP) om zijn keuze te bepalen uit de hierna volgende mogelijkheden betreffende de aanwending van diens verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.:

1. de verworven reserves overdragen naar de pensioeninstelling van:

- ofwel de nieuwe werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die werkgever;
- ofwel de nieuwe inrichter van een sectoraal pensioenstelsel waaronder de werkgever ressorteert met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die Inrichter;

2. de verworven reserves overdragen naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door de Koning;
 3. de verworven reserves bij de pensioen-instelling laten en behouden zonder wijziging van de pensioentoezegging, (vanzelfsprekend zonder verdere premiebetaling) en met behoud van de overlijdensdekking gelijk aan de verworven reserves;
- § 4. De uittredende aangeslotene beschikt niet over de keuzes vermeld in § 3 van dit artikel indien de verworven reserves op het moment van uittreding minder bedragen dan 150 euro overeenkomstig artikel 32, § 1, vierde lid van de W.A.P.. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Het bedrag van de verworven reserves blijft bij SEFOPLUS OFP zonder wijziging van de pensioentoezegging.
- § 5. Wanneer de aangeslotene de voormelde termijn van 30 dagen laat verstrijken, wordt hij verondersteld te hebben gekozen voor de mogelijkheid bedoeld in artikel 18, § 3, 3. Na het verstrijken van deze termijn kan de aangeslotene evenwel ten alle tijde vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in artikel 18, § 3, 1. of 2. hiervoor.
- § 6. SEFOPLUS OFP zal er voor zorgen dat de door de aangeslotene gemaakte keuze binnen de 30 daaropvolgende dagen uitgevoerd wordt. De over te dragen verworven reserve van de keuze bedoeld in artikel 18, § 3 1. en 2. zal geactualiseerd worden tot op de datum van de effectieve overdracht.
- § 7. Wanneer een gewezen aangeslotene heeft geopteerd voor één van de keuzes vermeld onder artikel 18, § 3, 1. of 2. en nadien herintreedt tot het sectorplan wordt hij als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

HOOFDSTUK XIV. – Beëindiging van het pensioenstelsel

Art. 19.

Ingeval van stopzetting van het pensioenstelsel of bij liquidatie van een werkgever, verwerven de betrokken aangeslotenen de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.

HOOFDSTUK XV. – Vrije reserve

Art. 20.

§ 1. Zoals bepaald in artikel 2.18 wordt in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 een vrije reserve ingericht.

§ 2. Ingeval van stopzetting van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel, zullen de gelden van de vrije reserve binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 in geen geval noch volledig, noch gedeeltelijk worden teruggestort aan de Inrichter. Deze vrije reserve zal daarentegen onder alle aangeslotenen van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel worden verdeeld in verhouding met hun verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 van de W.A.P.

HOOFDSTUK XVI. – Transparantieverlag

Art. 21.

§ 1. Onder de naam “transparantieverlag” zal SEFOPLUS OFF jaarlijks een verslag opstellen over het beheer van de pensioentoezegging en dit ter beschikking stellen van de Inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen.

§ 2. Het verslag omvat de volgende elementen:

- de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;

- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- in voorkomend geval, de winstdeling;
- de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd;
- de toepasselijke methode in geval van wijziging van de rentevoet voor de berekening van de minimum rendementsgarantie overeenkomstig artikel 24 W.A.P. (met name verticale of horizontale methode);
- het huidige niveau van financiering van de minimum rendementsgarantie bedoeld in art. 24 W.A.P..

HOOFDSTUK XVII. – Informatie aan de aangeslotenen

Art. 22.

- § 1. Elk jaar (uiterlijk in november of december) verstuurt SEFOPLUS OFP een pensioenoverzicht aan elke actieve aangeslotene met uitzondering van de rentegenieters en de aangeslotenen die reeds een voorschot op hun aanvullend pensioen ontvingen, zoals bedoeld in artikel 13, § 2. Aan elke passieve aangeslotene met verworven reserves wordt op hetzelfde moment een pensioenoverzicht ter beschikking gesteld overeenkomstig § 3.
- § 2. Dit pensioenoverzicht is opgesteld conform de bepalingen van artikel 26 van de W.A.P..
- § 3. Dit pensioenoverzicht kan eveneens worden geconsulteerd via de MyBenefit web-toepassing, zoals bedoeld in artikel 8, § 1 en § 2.

§ 4. Op eenvoudig verzoek van de aangeslotene deelt SEFOPLUS OFP, via de v.z.w. SEFOCAM overeenkomstig de bepalingen van de W.A.P., een historisch overzicht mee van het bedrag van de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de wettelijke minimum rendementsgarantie, met dien verstande dat dit overzicht wordt beperkt tot de periode van aansluiting bij SEFOPLUS OFP en dit tot 31.12.2015. Voor de aansluitingsperiode vanaf 01.01.2016 is dit historisch overzicht beschikbaar via www.mypension.be.

HOOFDSTUK XVIII. – Wijzigingsrecht

Art. 23.

- § 1. Dit pensioenreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel. Het is dan ook onlosmakelijk verbonden met de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 2. Bijgevolg zal dit pensioenreglement worden gewijzigd en/of worden stopgezet indien en in de mate dat ook deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd en/of stopgezet.

HOOFDSTUK XIX. – Niet-betaling van de bijdragen - onderfinanciering

Art. 24.

- § 1. Alle bijdragen die in uitvoering van dit pensioenreglement (met inbegrip van de beheersovereenkomst zoals afgesloten tussen SEFOPLUS OFP en de Inrichter ter regeling van de beheers- en werkingsregels van de SEFOPLUS OFP) verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter maandelijks te worden voldaan.
- § 2. Bij nietbetaling van de bijdragen door de Inrichter, zal deze door SEFOPLUS OFP d.m.v. een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.

- § 3. Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaant tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de bijdragen van de niet-betaling op de hoogte gebracht worden.
- § 4. De Inrichter is verantwoordelijk voor de minimum rendementsgarantie conform de bepalingen van artikel 24 van de W.A.P., die moet worden gegarandeerd op het moment van de individuele overdracht van de verworven reserves door de aangeslotenen na uittreding, op het moment van pensionering of wanneer de prestaties verschuldigd zijn, of op het moment van opheffing van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel.

Wanneer er sprake zou zijn van een onderfinanciering in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 (met inbegrip van de vrije reserve), zonder dat er sprake is van het verdwijnen van de inrichter of de opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel zoals omschreven in Hoofdstuk XX, dan zal SEFOPLUS OFP de noodzakelijke, bijkomende bijdrage opvragen bij de Inrichter, die er zich toe verbindt deze te storten.

HOOFDSTUK XX. – Verdwijnen van de Inrichter – opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel

Art. 25.

- § 1. In geval van verdwijning van de Inrichter of opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, zonder overname van de verplichtingen door een derde, wordt het sociaal sectoraal pensioenstelsel definitief stopgezet.

De verworven reserves van de aangeslotenen worden berekend overeenkomstig dit pensioenreglement, indien nodig verhoogd om rekening te houden met de wettelijke minimum rendementsgarantie conform artikel 24 W.A.P, en worden ingeschreven op de individuele rekeningen die enkel nog zullen evolueren in functie van het rendement van SEFOPLUS OFP.

Aan de rentegenieters wordt het resterende vestigingskapitaal van de lopende rente uitgekeerd.

- § 2. Indien op het moment van het verdwijnen van de Inrichter of de opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, zonder overname van de verplichtingen door een derde, de activa binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 (waarin de pensioentoezeggingen en de rente-uitkeringen worden beheerd) onvoldoende zijn om het totaal van verworven reserves en de vestigingskapitalen te dekken, worden de verworven reserves en de vestigingskapitalen proportioneel verminderd.
- § 3. Indien op het moment van het verdwijnen van de Inrichter of de opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, zonder overname van de verplichtingen door een derde, de activa binnen het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112 (waarin de pensioentoezeggingen en de rente-uitkeringen worden beheerd) het totaal van de verworven reserves en de vestigingskapitalen overschrijden (een surplus) dan wordt dit surplus proportioneel verdeeld onder de aangeslotenen en de rentegenieters, tenzij de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 112 beslissen om aan dit surplus per collectieve arbeidsovereenkomst een andere sociale bestemming te verlenen (bv. toewijzing ervan aan de collectieve reserve).

HOOFDSTUK XXI. – De bescherming en verwerking van persoonsgegevens

Art. 26.

- § 1. Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan (d.i. onder meer SEFOPLUS OFF en desgevallend de externe dienstverleners waarop het een beroep doet) verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonsgegevens te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, evenals aan de eventuele latere collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging hiervan, de beheersovereenkomst afgesloten tussen de Inrichter en SEFOPLUS OFF en de toepasselijke dienstverleningsovereenkomsten (desgevallend met inbegrip van de verwerkingsovereenkomsten).. Deze partijen verbinden zich ertoe om binnen de opgelegde of vastgestelde termijnen de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.

- § 2. Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.
- § 3. Partijen zullen de nodige middelen aanwenden ter eerbiediging van de onder dit artikel aangegane verbintenissen derwijze dat ieder gebruik voor andere doeleinden of door andere personen dan deze die bevoegd zijn om de persoonsgegevens te verwerken, uitgesloten is.
- § 4. De Inrichter, SEFOPLUS OFP en de v.z.w. SEFOCAM zijn in het kader van de uitvoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken. De respectievelijke verantwoordelijkheden van de Inrichter en SEFOPLUS OFP worden nader bepaald in de beheersovereenkomst afgesloten tussen de Inrichter en SEFOPLUS OFP.
- § 5. De aangeslotenen en/of hun begunstigde(n) kunnen meer informatie vinden over de verwerking van hun persoonsgegevens op de website van SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be).

HOOFDSTUK XXII. – Aanvang

Art. 27.

- § 1. Het pensioenreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 was gevoegd, wordt opgeheven vanaf 31.12.2023.

Dit pensioenreglement vangt aan op 31.12.2023 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit pensioenreglement is gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

- § 2. Dit pensioenreglement kan enkel gewijzigd worden per sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

BIJLAGE NR. 2.

Bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023

WIJZIGING EN COÖRDINATIE VAN HET SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

SECTORAAL SOLIDARITEITSREGLEMENT

Ter uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUKKEN

1. Voorwerp
2. Begripsomschrijvingen
3. Aansluiting
4. Rechten en plichten van de Inrichter
5. Rechten en plichten van de aangeslotenen
6. Gewaarborgde prestaties
7. Uitvoering van de gewaarborgde prestaties
8. Middelenverbintenis
9. Bijdragen
10. Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren
11. Transparantieverlag
12. Informatieverstrekking aan de aangeslotenen
13. Wijzigingsrecht
14. Niet-betaling van de bijdragen
15. Verdwijnen van de Inrichter – opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel
16. De bescherming en verwerking van persoonsgegevens
17. Aanvang

HOOFDSTUK I. – Voorwerp

Art. 1.

- § 1. Dit sectoraal solidariteitsreglement wordt opgemaakt in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.
- § 2. Dit reglement bepaalt de rechten en de verplichtingen van de Inrichter, de solidariteitsinstelling, de werkgevers die behoren tot het ressort van het voormelde Paritair Comité, de aangeslotenen en hun begunstigde(n). Tevens worden de aansluitingsvoorwaarden alsook de regels betreffende de uitvoering van de solidariteitstoezegging vastgelegd.
- § 3. Dit solidariteitsreglement beoogt het solidariteitsreglement dat was opgenomen als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021 aan te passen
- § 4. In overeenstemming met artikel 10, § 1 van de W.A.P. (zie hierna artikel 2.15), strekt deze solidariteitstoezegging er mede toe het sectoraal pensioenstelsel te doen genieten van het bijzonder statuut vastgesteld door artikel 176², 4^obis van het wetboek van de met zegel gelijkgestelde taksen en door artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot vrijwaring van het concurrentievermogen. Deze solidariteitstoezegging maakt een integrerend onderdeel uit van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

HOOFDSTUK II. – Begripsomschrijvingen

Art. 2.

1. De solidariteitstoezegging

De toezegging van de in dit solidariteitsreglement bepaalde prestaties door de Inrichter (zie hierna 2.2.) aan de aangeslotenen (zie hierna 2.7.) en/of hun begunstigde(n). De solidariteitstoezegging dient beschouwd te worden als een aanvullende dekking of een bijkomend risico op de pensioentoezegging.

2. De Inrichter

Conform artikel 3, § 1, 5° van de W.A.P. (zie hierna 2.15.) werd door de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 112 voor het garagebedrijf het fonds voor bestaanszekerheid (genaamd Sociaal fonds voor het garagebedrijf) aangeduid als Inrichter van het sectoraal pensioenstelsel en van onderhavig solidariteitsstelsel en dit via de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002.

Indien de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 112 voor het garagebedrijf zouden beslissen dat het Sociaal fonds voor het garagebedrijf niet langer zal optreden als de Inrichter van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel dan duiden zij een andere Inrichter aan die alle rechten en verplichtingen overneemt van het Sociaal fonds voor het garagebedrijf die betrekking hebben op de inrichting van dit sociaal sectoraal pensioenstelsel.

3. Het transparantieverlag

Het jaarlijks verslag opgesteld door SEFOPLUS OFF (zie 2.9. hierna) over het beheer van de solidariteitstoezegging. SEFOPLUS OFF zal het transparantieverlag op haar website ter beschikking stellen.

4. De werkgevers

De werkgevers zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

5. De arbeider

De persoon die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst tot het hoofdzakelijk verrichten van handenarbeid is tewerkgesteld door een werkgever als bedoeld in artikel 2.4.

6. De aangeslotene

De werknemer die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de Inrichter het sectoraal pensioenplan en dus onderhavige solidariteitstoezegging heeft

ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het solidariteitsreglement voldoet. In de praktijk gaat het meer bepaald om de werklieden aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027.

7. De uittreding

Onder uittreding moet worden begrepen:

- hetzij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst (anders dan door overlijden of pensionering) voor zover die niet wordt gevolgd door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die eveneens behoort tot het ressort van het Paritair Comité voor het garagebedrijf;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werknemer niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- hetzij het einde van de aansluiting vanwege het feit dat de werkgever of, ingeval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het ressort van het Paritair Comité voor het garagebedrijf.

8. De solidariteitsinstelling

De rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging, namelijk met ingang van 1 januari 2022 SEFOPLUS OFF.

9. De jaarbezoldiging

Het jaarlijkse brutoloon waarop de inhoudingen voor de sociale zekerheid worden gedaan (dus verhoogd met 8 procent).

10. Het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren

Binnen SEFOPLUS OFF worden afzonderlijke vermogens ingericht in de zin van de WIBP.

De in dit solidariteitsreglement vastgelegde solidariteitstoezegging, alsook de respectievelijke solidariteitstoezeggingen van de andere SEFOCAM-sectoren, worden binnen SEFOPLUS OFF beheerd in één afzonderlijk vermogen, 'Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren' genoemd.

Concreet betekent dit dat de reserves verbonden aan de sectorale solidariteitstoezeggingen van de SEFOCAM-sectoren afgescheiden worden beheerd van de overige afzonderlijke vermogens binnen SEFOPLUS OFF, en dus niet kunnen aangewend worden in het kader van de sectorale pensioentoezeggingen van de SEFOCAM-sectoren (behoudens in het kader van de solidariteitsprestaties vastgelegd in dit solidariteitsreglement), noch in het kader van andere sectorale pensioen- en/ of solidariteitstoezeggingen ingericht door andere sectorale inrichters (d.i. niet de SEFOCAM-sectoren), die eveneens beheerd worden door SEFOPLUS OFF.

Er is solidariteit binnen het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren.

11. De herberekeningsdatum

De herberekeningsdatum van dit solidariteitsreglement wordt vastgesteld op 1 januari.

12. De collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023

De collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

13. Het pensioenreglement

Het pensioenreglement vastgesteld in uitvoering van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023 tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel.

14. W.A.P.

Wet van 28 april 2003 (betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, aangevuld met haar uitvoeringsbesluiten zoals gepubliceerd in het B.S. van 15 mei 2003, erratum B.S. 26 mei 2003). De begrippen die in

het vervolg van dit reglement opgenomen zijn, moeten worden opgevat in hun betekenis zoals verduidelijkt in artikel 3 (definities) van de voormelde wet.

15. KB Solidariteit

Koninklijk besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.263).

16. KB Financiering en Beheer Solidariteit

Koninklijk Besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging (B.S., 14 november 2003, ed. 2, p. 55.258).

17. De F.S.M.A.

De Autoriteit voor Financiële Markten en Diensten.

18. De v.z.w. SEFOCAM

Het administratief en logistiek coördinatiecentrum van de sociale sectorale pensioenstelsels voor de arbeiders uit het garagebedrijf, het koetswerk, de metaalhandel, de terugwinning van metalen en de edele metalen.

De maatschappelijke zetel van de v.z.w. SEFOCAM, is gevestigd te 1120 Brussel, Marlylaan 15 bus 8.

De v.z.w. SEFOCAM is telefonisch bereikbaar op het nummer 00.32.2.761.00.70. en per mail op het adres helpdesk@sefocam.be.

De v.z.w. SEFOCAM beschikt evenzeer over een website (www.sefocam.be), die een gedeelde website is met SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be).

19. SEFOCAM-sectoren

Met de SEFOCAM-sectoren worden bedoeld:

- het Paritair Comité voor het garagebedrijf (PC 112);
- het Paritair Subcomité voor het koetswerk (PSC 149.02);
- het Paritair Subcomité voor de edele metalen (PSC 149.03);
- het Paritair Subcomité voor de metaalhandel (PSC 149.04);
- het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen (PSC 142.01).

20. SEFOPLUS OFF: de pensioen- en solidariteitsinstelling

SEFOPLUS OFF is de multi-sectorale instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP), toegelaten door de FSMA op 19 november 2018 met identificatienummer 50.624, met maatschappelijke zetel te 1120 Brussel, Marlylaan 15 bus 8, die initieel is opgericht door de SEFOCAM-sectoren voor het beheer en de uitvoering van hun respectievelijke sectorale pensioen- en solidariteitstoezeggingen.

Volgens de statuten van SEFOPLUS OFF kunnen ook andere sectorale inrichters het beheer en de uitvoering van hun sectorale pensioen- en/of desgevallend solidariteitstoezegging toevertrouwen aan SEFOPLUS OFF.

SEFOPLUS OFF beschikt over een website (www.sefoplus.be) die een gedeelde website is met de v.z.w. SEFOCAM (www.sefocam.be).

21. De Databank 2^e pijler

De databank “aanvullende pensioenen” (DB2P) heeft als doel het verzamelen van de gegevens van de werknemers, zelfstandigen en ambtenaren met betrekking tot alle voordelen die zij in België en in het buitenland hebben opgebouwd in het kader van het aanvullend pensioen.

Gezien deze solidariteitstoezegging een integrerend onderdeel uitmaakt van het sectoraal pensioenstelsel, dienen de hierna in het reglement gehanteerde termen die niet zouden opgenomen zijn in de hiervoor vermelde begrippenlijst te worden opgevat in hun betekenis in het licht van de W.A.P. of de in artikel 2 van het pensioenreglement opgenomen begrippenlijst.

HOOFDSTUK III. – Aansluiting

Art. 3.

- § 1. Het solidariteitsreglement is verplicht van toepassing op alle arbeiders aangegeven onder werknemerskengetallen 015, 024 en 027, die op of na 1 januari 2004 met de werkgevers, zoals vermeld in artikel 2.4. verbonden zijn of waren via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze overeenkomst, met uitzondering van deze vermeld onder artikel 4, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023.
- § 2. Voormelde personen worden onmiddellijk aangesloten bij onderhavige solidariteitstoezegging, dit wil zeggen vanaf de datum dat zij voldoen aan de hiervoor vermelde aansluitingsvoorwaarden. Zij blijven aangesloten zolang zij in dienst zijn. Hierop bestaat evenwel een uitzondering: de personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vanaf 1 januari 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.4, blijven of worden niet aangesloten bij de onderhavige solidariteitstoezegging. De personen die effectief hun wettelijk (vervroegd) pensioen hebben opgenomen vóór 2016 maar vervolgens verder of opnieuw tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever zoals bepaald in artikel 2.4 blijven aangesloten bij onderhavige toezegging zo deze beroepsactiviteit aanvang nam vóór 1 januari 2016 en ononderbroken voortduurt.

HOOFDSTUK IV. – Rechten en plichten van de Inrichter

Art. 4.

- § 1. De Inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, vereist is.

- § 2. De bijdrage die de Inrichter verschuldigd is ter financiering van de solidariteitstoezegging wordt door de Inrichter zonder verwijl aan de solidariteitsinstelling overgemaakt. Dit geschiedt minstens 1 maal per maand.
- § 3. De Inrichter zal via de v.z.w. SEFOCAM op regelmatige tijdstippen alle nodige gegevens overmaken aan de solidariteitsinstelling.
- § 4. De solidariteitsinstelling is slechts tot uitvoering van haar verplichtingen gehouden voor zover haar, tijdens de duur van dit solidariteitsreglement volgende gegevens meegedeeld werden:
- per aangeslotene, het aantal dagen van economische werkloosheid zoals omschreven in artikel 7 hierna;
 - per aangeslotene, het aantal dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval zoals omschreven in artikel 8 hierna;
 - enige andere terzake doende gegevens zoals gevraagd door de solidariteitsinstelling.

Naderhand: de wijzigingen welke, tijdens de duur van de aansluiting, in voormelde gegevens voorkomen.

- § 5. De Inrichter organiseert ten voordele van de aangeslotenen een “helpdesk” waarvan de coördinatie is toevertrouwd aan de v.z.w. SEFOCAM.

HOOFDSTUK V. – Rechten en plichten van de aangeslotene

Art. 5.

- § 1. De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst ter invoering van het sectoraal pensioenstelsel afgesloten op 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, van het pensioenreglement en van dit solidariteitsreglement. Deze documenten maken één geheel uit.

- § 2. De aangeslotene of de begunstigde maakt in voorkomend geval de ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken over via de v.z.w. SEFOCAM aan de solidariteitsinstelling zodat deze haar verplichtingen tegenover de aangeslotene of tegenover zijn begunstigde(n) kan nakomen.
- § 3. Mocht de aangeslotene een hem door dit solidariteitsreglement of door de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2002, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, opgelegde voorwaarde niet nakomen, en mocht daardoor voor hem enig verlies van recht ontstaan, dan zullen de Inrichter en de solidariteitsinstelling in dezelfde mate ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene in verband met de bij dit solidariteitsreglement geregelde solidariteitsprestaties.

HOOFDSTUK VI. – Gewaarborgde prestaties

Art. 6.

- § 1. In overeenstemming met artikel 43, § 1 van de W.A.P., zoals uitgevoerd door het KB Solidariteit, heeft onderhavig solidariteitsreglement tot doel de hierna volgende solidariteitsprestaties te waarborgen.
- § 2. Voor de uitvoering van de solidariteitsprestaties zoals omschreven in de artikels 7 en 8 hierna, worden enkel de gegevens in aanmerking genomen die de Inrichter via de v.z.w. SEFOCAM verkrijgt vanuit het netwerk van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Individuele aangiften van aangeslotenen zullen niet in aanmerking worden genomen.
- § 3. De aangeslotenen hebben slechts recht op de effectieve uitvoering van de solidariteitsprestaties op voorwaarde dat de solidariteitsinstelling in hun voordeel bijdragen ontvangen heeft ter financiering van deze solidariteitstoezegging.

Afdeling 1. - Pensioenopbouw gedurende periodes van economische werkloosheid

Art. 7.

- § 1. Gedurende de periodes waarin de aangeslotene tijdelijk werkloos zou zijn in de zin van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (code type 71 in de gegevensstroom van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid), wordt de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.
- § 2. In dit kader zal per dag van economische werkloosheid zoals hiervoor beschreven in hoofde van de aangeslotene, een forfaitair bedrag van 1,00 EUR worden ingeschreven op de individuele pensioenrekening van de bewuste aangeslotene bij SEFOPLUS OFP (de pensioeninstelling).
- § 3. De toepassing van deze verdere pensioenopbouw geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.
- § 4. Gedurende de periodes waarin de aangeslotene tijdelijk werkloos zou zijn wegens overmacht of wegens economische redenen in het kader van de crisis van het coronavirus COVID-19 (hierna kortweg 'tijdelijke werkloosheid corona'), wordt de opbouw van het pensioenluik niet verder gefinancierd door SEFOPLUS OFP. Overeenkomstig artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 02.12.2021, heeft de Inrichter geopteerd voor de opt-out mogelijkheid zoals voorzien in artikel 9, § 4 en § 5 van de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere voordelen inzake sociale zekerheid.
- § 5. Gedurende de periodes waarin de aangeslotene zich in een situatie van tijdelijke economische werkloosheid voor energie-intensieve bedrijven die operationele verliezen lijden wegens de stijging van aardgas- en elektriciteitskosten ten gevolge van de Russische militaire agressie tegen Oekraïne (hierna kortweg 'tijdelijke werkloosheid energie') bevinden, wordt de pensioenopbouw niet automatisch voortgezet gedurende de hele periode van tijdelijke werkloosheid energie. Overeenkomstig artikel 13 van de collec-

tieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023, heeft de Inrichter geopteerd voor de opt-out mogelijkheid zoals voorzien in artikel 27, § 5 van de wet van 30 oktober 2022 houdende tijdelijke ondersteunings-maatregelen ten gevolge van de energiecrisis.

Gelet op het feit dat het gaat om een vorm van economische werkloosheid in de zin van dit artikel, genieten aangeslotenen wel van de solidariteitsprestatie zoals opgenomen in § 1-§ 3.

Afdeling 2. - Pensioenopbouw gedurende periodes van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van (beroeps)ziekte en/of (arbeids) ongeval

Art. 8.

- § 1. Gedurende de vergoede periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval en de periodes die worden gedekt door een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, (code typen 10, 50, 60 of 61 in de gegevensstroom van de Kruispunt-bank van de Sociale Zekerheid) waarmee een aangeslotene zich geconfronteerd ziet, wordt de financiering van de opbouw van het pensioenluik tijdens de voormelde periodes verder gefinancierd door de solidariteitsinstelling op forfaitaire basis.
- § 2. In dit kader zal per dag dat de aangeslotene zich bevindt in één van de periodes zoals hiervoor beschreven, een forfaitair bedrag van 1,00 EUR worden ingeschreven op de individuele pensioenrekening van de bewuste aangeslotene bij SEFOPLUS OFF (de pensioeninstelling)
- § 3. De toepassing van deze pensioenopbouw geldt ongeacht de arbeidsduur bepaald in de arbeidsovereenkomst.

Afdeling 3. - Rente-uitkering ingeval van overlijden

Art. 9.

- § 1. Ingeval van overlijden van een aangeslotene wordt er door de solidariteitsinstelling aan de begunstigde(n) zoals aangeduid in het pensioenreglement een vergoeding toegekend onder de vorm van een rente-uitkering, evenwel op voorwaarde:
- dat er in hoofde van de aangeslotene tijdens het kalenderjaar waarin het overlijden zich situeert bijdragen gestort zijn geweest zoals bedoeld in artikel 5, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023;
 - dat het overlijden van de aangeslotene zich situeert binnen de 365 dagen na de begindatum van de vergoede periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.
- § 2. Het vestigingskapitaal ter financiering van de voormelde rente-uitkering bedraagt 2.000,00 EUR bruto (desgevallend winstdeling inbegrepen). Dit kapitaal zal worden gebezigd ter vestiging van een niet-geïndexeerde levenslange rente op het hoofd van de begunstigde(n).
- § 3. Indien echter het jaarbedrag van de rente - na de wettelijk verschuldigde fiscale en parafiscale inhoudingen – kleiner is dan 300 EUR, dan zal het netto vestigingskapitaal worden uitbetaald. Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971, houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, bijdragen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

HOOFDSTUK VII. – Uitvoering van de gewaarborgde prestaties

Afdeling 1. - Solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8

Art. 10.

De uitkeringen van de solidariteitsprestaties zoals beschreven in artikel 7 en 8 van het solidariteitsreglement, worden minstens trimestrieel overgeschreven van het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren naar de betrokken individuele pensioenrekeningen in het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112.

Art. 11.

Wanneer een aangeslotene die zich tijdens het afgelopen jaar bevond in een situatie zoals beschreven in artikel 7 of 8, tijdens dat jaar zelf of diens begunstigde(n) het voorschot op het aanvullend pensioen of de prestatie bij overlijden uitgekeerd krijgen, dan zullen de solidariteitsprestaties zoals bedoeld in artikel 7 of 8 waarop de betrokkene recht heeft, worden verwerkt hetzij in het voorschot zelf, hetzij in het saldo dat hem in het kader van het pensioenreglement zal worden toegekend, naargelang het moment waarop de nodige gegevens beschikbaar zijn.

Afdeling 2. - Solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9

Art. 12.

- § 1. Om tot de uitbetaling van de solidariteitsprestatie zoals beschreven in artikel 9 hiervoor te kunnen overgaan dient/dienen de begunstigde(n) dezelfde procedure te volgen als deze voorzien voor de uitbetaling van de voordelen bij overlijden in het kader van het pensioenluik.
- § 2. De Inrichter zal, indien nodig, via de v.z.w. SEFOCAM een tewerkstellingsattest opvragen bij de werkgever van de aangeslotene, zoals bedoeld in artikel 2.4. van dit solidariteitsreglement, waaruit moet blijken of de prestatie zoals beschreven in artikel 9 gewaarborgd is.

HOOFDSTUK VIII. – Middelenverbintenis

Art. 13.

De dekking van de solidariteitsprestaties zoals vermeld in de artikels 7 tot 9 hiervoor, is toevertrouwd aan SEFOPLUS OFP, die ter zake een middelenverbintenis onderschrijft.

HOOFDSTUK IX. – Bijdragen

Art. 14.

- § 1. Alle vereiste uitgaven tot het waarborgen van de solidariteitsprestaties vermeld in artikels 7, 8 en 9 hiervoor vallen geheel ten laste van de Inrichter.
- § 2. Deze netto bijdrage vormt per aangeslotene 0,08 procent van diens jaarbezdolging. Deze bijdrage wordt bepaald door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023.
- § 3. De Inrichter zal de globale bijdrage per maand aan de solidariteitsinstelling storten.

HOOFDSTUK X. – Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren

Art. 15.

- § 1. In de schoot van SEFOPLUS OFP wordt het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM--sectoren ingericht.
- § 2. De bijdragen ter financiering van deze solidariteitstoezegging, alsook de bijdragen ter financiering van de respectievelijke solidariteitstoezeggingen van de andere SEFOCAM-sectoren worden gestort in dit Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren.

- § 3. Het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren wordt door SEFOPLUS OFP afzonderlijk van haar overige activiteiten beheerd in overeenstemming met artikel 47 van de W.A.P. en artikel 2 van het KB Financiering en Beheer Solidariteit...
- § 4. SEFOPLUS OFP organiseert het vermogensbeheer van de activa binnen het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren (de solidariteits-reserves) volgens de specifieke regels die hiertoe vastgelegd zijn in haar verklaring inzake de beleggingsbeginselen (ook Statement of Investment Principles of SIP).

HOOFDSTUK XI. – Transparantieverlag

Art. 16.

- § 1. Onder de naam “transparantieverlag” zal SEFOPLUS OFP jaarlijks een verslag opstellen over het door haar gevoerde beheer van de solidariteitstoezegging. SEFOPLUS OFP zal het transparantieverlag op haar website ter beschikking stellen.
- § 2. Het verslag betreft de volgende elementen:
- de financieringswijze van de solidariteits-toezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
 - de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
 - het rendement van de beleggingen;
 - de kostenstructuur;
 - in voorkomend geval, de winstdeling;
 - de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd.

HOOFDSTUK XII. – Informatieverstrekking aan de aangeslotenen

Art. 17.

- § 1. Elk jaar (uiterlijk in november of december) bezorgt SEFOPLUS OFP (of laat dit bezorgen) een pensioenoverzicht, waarin SEFOPLUS OFP meedeelt op welke solidariteitsprestaties de aangeslotenen voor wat betreft het bewuste kalenderjaar recht hadden.
- § 2. Volgende informatie wordt aldus opgenomen in het pensioenoverzicht voor wat betreft de solidariteitsprestaties:
1. De som van het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen bij tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen en bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van (beroeps)ziekte en/of (arbeids)ongeval;
 2. Het forfaitair bedrag toegekend per gelijkgestelde dag zijnde 1,00 EUR;
 3. Het toegekend nettobedrag gedurende het refertejaar vóór oprenting vanuit het solidariteitsluik aan het pensioenluik zijnde het aantal weerhouden gelijkgestelde dagen vermenigvuldigd met het forfaitair bedrag van 1,00 EUR.
- § 3. Het laatst beschikbare pensioenoverzicht – welke tevens melding maakt van de solidariteitsprestaties - kan worden geconsulteerd via de MyBenefit web-toepassing, zoals vermeld in artikel 8, § 3 van het pensioenreglement (bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023).
- § 4. Dit solidariteitsreglement is gepubliceerd op de website van SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) en is daar publiek raadpleegbaar. De aangeslotenen kunnen het solidariteitsreglement eveneens raadplegen via www.mypension.be. Bovendien zal de tekst van dit solidariteitsreglement door SEFOPLUS OFP, eventueel via de v.z.w. SEFOCAM ter beschikking worden gesteld aan de aangeslotene op diens eenvoudig verzoek.

HOOFDSTUK XIII. – Wijzigingsrecht

Art. 18.

- § 1. Dit solidariteitsreglement wordt afgesloten in uitvoering van artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023
- § 2. Bijgevolg zal dit solidariteitsreglement worden gewijzigd en zelfs worden stopgezet indien en in de mate dat de collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd of stopgezet.
- § 3. In voorkomend geval licht de Inrichter de aangeslotenen, alsook de F.S.M.A. in over de wijziging van solidariteitsinstelling.

HOOFDSTUK XIV. – Niet-betaling van de bijdragen

Art. 19.

- § 1. Alle bijdragen die in uitvoering van dit solidariteitsreglement verschuldigd zijn of zullen worden, dienen door de Inrichter hetzij maandelijks, hetzij trimestrieel te worden voldaan overeenkomstig de bepalingen vastgelegd in de beheersovereenkomst en/of de toepasselijke toetredingsakte..
- § 2. Bij niet-betaling van bijdragen door de Inrichter, zal deze door SEFOPLUS OFP door middel van een aangetekend schrijven in gebreke gesteld worden.
- § 3. Deze ingebrekestelling, die de Inrichter aanmaant tot betaling en hem op de gevolgen van de niet-betaling wijst, wordt ten vroegste 30 dagen na de vervaldag van de onbetaalde bijdrage verzonden. Indien, om welke reden ook, deze ingebrekestelling niet zou zijn verzonden aan de Inrichter, dan zal iedere aangeslotene uiterlijk drie maanden na de vervaldag van de niet-betaalde bijdragen op de hoogte gebracht worden.
- § 4. Indien de bijdragebetaling wordt stopgezet voor het geheel van de contracten van het sectoraal pensioenstelsel, vervalt het recht van de aangeslotenen op enige uitbetaling in het kader van de solidariteitsprestaties. In dit geval zijn de modaliteiten van het laatste lid van artikel 22 van dit solidariteitsreglement van toepassing.

HOOFDSTUK XV. – Verdwijnen van de Inrichter – opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel

Art. 20.

§ 1. In geval van verdwijning van de Inrichter of opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, zonder overname van de verplichtingen door een derde, wordt het sociaal sectoraal pensioenstelsel definitief stopgezet.

De solidariteitsprestaties waarop de aangeslotenen recht hebben tot op het moment van het verdwijnen van de Inrichter of de opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel overeenkomstig dit solidariteitsreglement worden uitgekeerd overeenkomstig de modaliteiten bepaald in dit solidariteitsreglement.

§ 2. Indien op het moment van het verdwijnen van de Inrichter of de opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, zonder overname van de verplichtingen door een derde, de activa binnen het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren onvoldoende zijn om de totale solidariteitsprestaties te dekken, worden de solidariteitsprestaties proportioneel verminderd.

§ 3. Indien op het moment van het verdwijnen van de Inrichter of de opheffing van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, zonder overname van de verplichtingen door een derde, de activa binnen het Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren het totaal van de solidariteitsprestaties overschrijdt (een surplus) dan blijft dit surplus behouden binnen Afzonderlijk Vermogen Solidariteit SEFOCAM-sectoren, waarbinnen solidariteit geldt tussen de SEFOCAM-sectoren. Enkel in het geval elke inrichter van de SEFOCAM-sectoren verdwijnt of elk sociaal sectoraal pensioenstelsel van de SEFOCAM-sectoren wordt opgeheven, zullen de representatieve organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité 112, Paritair Subcomité 149.02, Paritair Subcomité 149.03, Paritair Subcomité 149.04 en Paritair Subcomité 142.01 gezamenlijk beslissen om aan dit surplus per collectieve arbeidsovereenkomst een andere sociale bestemming te verlenen (bv. proportionele toewijzing ervan op basis van het aantal actieve aangeslotenen aan de respectievelijke afzonderlijke vermogens binnen SEFOPLUS OFP waarin de sectorale aanvullende pensioentoezeggingen van de SEFOCAM-sectoren worden beheerd, d.i. voor PC 112 het Afzonderlijk Vermogen Pensioen PC 112).

HOOFDSTUK XVI. – De bescherming en verwerking van persoonsgegevens

Art. 21.

- § 1. Alle partijen betrokken bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel alsook deze belast met het beheer en de uitvoering ervan (d.i. onder meer SEFOPLUS OFP en desgevallend de externe dienstverleners waarop het een beroep doet) verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonsgegevens te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023, evenals aan de eventuele latere collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging hiervan, de beheersovereenkomst afgesloten tussen de Inrichter en SEFOPLUS OFP en de toepasselijke dienstverlenings-overeenkomsten (desgevallend met inbegrip van de verwerkingsovereenkomsten).. Deze partijen verbinden zich ertoe om binnen de opgelegde of vastgestelde termijnen de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen.
- § 2. Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.
- § 3. Partijen zullen de nodige middelen aanwenden ter eerbiediging van de onder dit artikel aangegeven verbintenissen derwijze dat ieder gebruik voor andere doeleinden of door andere personen dan deze die bevoegd zijn om de persoonsgegevens te verwerken, uitgesloten is.
- § 4. De Inrichter, SEFOPLUS OFP en de v.z.w. SEFOCAM zijn in het kader van de uitvoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken. De respectievelijke verantwoordelijkheden van de Inrichter en SEFOPLUS OFP worden nader bepaald in de beheersovereenkomst afgesloten tussen de Inrichter en SEFOPLUS OFP.

§ 5. De aangeslotenen en/of hun begunstigde(n) kunnen meer informatie terugvinden in het kader van de verwerking van hun persoonsgegevens op de website van SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be).

HOOFDSTUK XVII. – Aanvang

Art. 22.

§ 1. Het solidariteitsreglement dat als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2023 was gevoegd wordt opgeheven vanaf 31 december 2023.

Dit solidariteitsreglement vangt aan op 31 december 2023 en wordt voor onbepaalde duur aangegaan. Het bestaan van dit solidariteitsreglement is gekoppeld aan het bestaan van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023.

§ 2. Dit solidariteitsreglement kan enkel gewijzigd worden per sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij rekening moet worden gehouden met de modaliteiten zoals voorzien in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.12.2023.

700 SOCIALE PROGRAMMATIE

**700. NATIONAAL AKKOORD 2023-2024
+ BIJLAGEN**

CAO: 11.10.23

KB:

BS:

Registratienummer: 187.446/CO/112

Registratiedatum: 29.04.24

Publicatie van registratie in BS op:

1. Inhoud:

Nationaal Akkoord 2023-2024

- Inkomenszekerheid
 - o Koopkrachtpremie
 - o Sociaal Fonds
 - Toekenning aanvullende vergoeding 1/5^{de} en 1/2^{de} landingsbaan
 - Tussenkost kosten loopbaanbegeleiding
 - Tussenkost kosten kinderopvang
 - Indexering alle aanvullende vergoedingen met 16,13 % vanaf 1.01.24
 - o Eindejaarspremie
 - Uitsluiting van de jobstudenten
 - o Mobiliteit
 - Vanaf 1 juli 24 wordt een fietsvergoeding van € 0,27 per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag, aan werkers die zich voor een gedeelte of een de gehele afstand met de fiets verplaatsen
 - Boven de 40 kilometer per werkdag blijft de dagvergoeding van toepassing
 - o Werkgroep functieclassificatie
- Vorming en opleiding
 - o Opleidingsinspanningen: recht op opleiding over een periode van 2 jaar. Aantal dagen verschilt naargelang grootte van het bedrijf (uitgedrukt in VTE)
 - o Opleidingsplannen
 - o Vormingskrediet
 - o Scholingsbeding
 - o Peterschapsopleiding
 - o Vorming en opleiding buiten de werkdag
 - o Educam handhaaft zijn erkenning als erkenningscentrum voor verworven competenties
- Werkbaar werk en instroom
 - o Initiatieven voor instroom van nieuwe werknemers in de sector

- Arbeidstijd en flexibiliteit
 - o Overuren
- Loopbaanplanning
 - o Landingsbaan
 - o SWT met bedrijfstoelage
- Outplacement
- Sociale vrede en duur van het akkoord
- BIJLAGE: Premies Vlaams Gewest

2. Duurtijd:

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 met uitzondering van:

- Art. 6: vanaf 01.01.24 voor onbepaalde duur
- Art. 7: vanaf 01.07.24 voor onbepaalde duur
- Hoofdstuk IV: vanaf 01.01.23 voor onbepaalde duur met uitzondering van
 - o Art. 13: tot en met 30.06.25
 - o Art. 12: tot en met 31.08.25

De bepalingen van bepaalde duur zijn:

- Art. 4: van 11.10.23 tot en met 31.12.23
- Art. 5, § 1: van 01.01.24 tot en met 31.12.25
- Art. 16: van 01.01.24 tot en met 31.12.24
- Art. 17: van 01.01.24 tot en met 30.06.25
- Art. 18, lid 2: van 01.01.24 tot en met 30.06.25
- Art. 18, lid 3: van 01.01.24 tot en met 31.12.23
- Art. 18, lid 4: van 01.01.25 tot en met 31.12.26
- Art. 19: van 01.07.23 tot en met 30.06.25

700. Nationaal akkoord 2023-2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2023

NATIONAAL AKKOORD 2023-2024

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Art. 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 de wet van 24 mei 2023 houdende maatregelen inzake het loonoverleg voor de periode 2023-2024.

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. - Koopkrachtpremie

- § 1. Uiterlijk op 31 december 2023 kennen de ondernemingen een eenmalige koopkrachtpremie zoals bepaald in artikel 19*quinquies*, § 5, 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 23 april 2023 (BS 28 april 2023).
- § 2. Ondernemingen die in 2022 een bedrijfsresultaat (code 9901) boeken dat voldoet aan de onderstaande criteria, dienen een koopkrachtpremie toe te kennen overeenkomstig § 3.

De toekenning gebeurt wanneer hoge of uitzonderlijk hoge winst wordt geboekt in functie van het operationele bedrijfsresultaat (code 9901) in boekjaar 2022 in vergelijking met het gemiddelde bedrijfsresultaat (code 9901) in de periode van 2017 tot en met 2021.

Dit gemiddelde bedrijfsresultaat wordt bekomen door de resultaten van de afzonderlijke jaren op te tellen en te delen door het aantal beschikbare jaarrekeningen.

Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 10 % t.a.v. het gemiddelde operationele bedrijfsresultaat over de periode 2017-2021;
- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 25 % t.a.v. het gemiddelde operationele bedrijfsresultaat over de periode 2017-2021.

Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst behaald indien aan de volgende voorwaarde wordt voldaan:

- het operationele bedrijfsresultaat in 2022 (code 9901) is gestegen met 50 % t.a.v. het gemiddelde operationele bedrijfsresultaat over de periode 2017-2021.

§ 3. Het bedrag van de koopkrachtpremie per arbeider wordt bepaald als volgt:

- € 200: als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 10 % hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat in de periode over 2017-2021;
- € 250: als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 25 % hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat over 2017-2021;
- € 400: als het gemiddelde bedrijfsresultaat in 2022 minstens 50 % hoger is dan het gemiddelde bedrijfsresultaat over 2017-2021.

§ 4. De totale som van de koopkrachtpremies toegekend aan alle werknemers kan niet hoger zijn dan 15 % van de winst na belastingen (code 9904) van de onderneming in 2022.

Bij overschrijding van het plafond wordt het beschikbare bedrag van de koopkrachtpremies geproratiseerd onder de gerechtigden.

Voor ondernemingen waar het boekjaar eindigt op 1 juli 2022 telt de jaarrekening van het boekjaar 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referteperiode 2017-2021)

De micro-ondernemingen die geen jaarrekeningen neerleggen, bezorgen een boekhoudkundig attest conform bovenstaande berekeningswijze op vraag van de werknemer. Het paritair comité zal de werkgevers hiertoe informeren.

§ 5. De premie wordt toegekend aan de arbeiders op basis van onderstaande modaliteiten:

- om gerechtigd te zijn op de premie dient de arbeider met een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn op 30 november 2023. De uitzendkracht moet niet noodzakelijk in dienst zijn op deze datum, maar minstens één dag prestaties geleverd hebben in november 2023;

- minstens 60 effectieve arbeidsdagen gepresteerd te hebben in 2023 waarvan maximum de helft gelijkgestelde dagen (tijdelijke werkloosheid en gewaarborgd loon). Een dag die werd begonnen, wordt als effectief gepresteerd beschouwd;
- de premie wordt toegekend pro rata het arbeidsregime van de arbeider;
- op ondernemingsvlak kan steeds een betere premie onderhandeld worden (met een maximum van € 750) tegen uiterlijk 30.11.2023 middels een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of een schriftelijke individuele overeenkomst in de ondernemingen zonder syndicale delegatie. Bij gebreke hieraan geldt de sectorale regeling;
- de door de onderneming reeds toegekende koopkrachtpremie kan in mindering worden gebracht van de sectorale koopkrachtpremie zonder dat evenwel de toegekende koopkrachtpremie het bedrag van € 750 kan overstijgen;
- in geval van fusie of overname tellen we de codes 9901 en 9904 van de verschillende entiteiten op. Bij gebrek aan gegevens voor één van de entiteiten (micro-ondernemingen, het niet bestaan, aankoop van een activiteitenbranche enz) worden enkel de gegevens van de overnemer in rekening gebracht.

§ 6. Uiterlijk 31 december 2023 wordt de koopkrachtpremie toegekend.

Opmerking

De cao koopkrachtpremie wordt gesloten voor bepaalde duur vanaf 11 oktober 2023 tot 31 december 2023.

Art. 5. - Sociaal Fonds

§ 1. Oudere arbeiders die hun arbeidsduur in het kader van cao nr. 103 van 27 juni 2012 verminderen met 1/5^{de} of de helft omwille van opname van een landingsbaan tijdens de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met

30 juni 2025 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. 170 van 30 mei 2023, 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 januari 2024 tot 30 juni 2025 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 2024 tot 31 december 2025 kunnen arbeiders aanspraak maken op een terugbetaling van de kosten voor kinderopvang.

Het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf betaalt de kosten voor kinderopvang die in 2024 en 2025 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 12 jaar in een gezins- of groepsopvang die wordt erkend door Kind & Gezin of l'Office de la Naissance et l'Enfance, alsook voor voor- en naschoolse opvang, inclusief kampen, en bedraagt maximaal € 4 per dag/per kind, met een maximum van € 400 per jaar/per kind.

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

Opmerking: deze maatregel zal worden geëvalueerd na 2 jaar op het niveau van het Sociaal Fonds voor het garagebedrijf,

§ 2. De aanvullende vergoedingen worden vanaf 01.01.2024 geïndexeerd met 16,13 % en als volgt verhoogd:

- aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid: € 14,97 per werkloosheidsuitkering en € 7,49 per halve werkloosheidsuitkering;
- aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen: € 6,87 per werkloosheids- en ziekte-uitkering en € 3,43 per halve per werkloosheids- en ziekte-uitkering;
- aanvullende vergoeding bij ziekte: € 2,88 per RIZIV-uitkering en € 1,44 per halve RIZIV-uitkering.
- aanvullende vergoeding bij ziekte voor arbeidsongeschiktheden die aangingen vóór 1 juli 2019:
 - o € 102,32 na de eerste 60 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 102,32 meer na de eerste 120 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 180 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 240 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 300 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 365 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 455 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 545 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 635 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 725 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 815 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 905 dagen ononderbroken ongeschiktheid;
 - o € 133,22 meer na de eerste 995 dagen ononderbroken ongeschiktheid.
- aanvullende vergoeding voor oudere zieken: € 9,83 per RIZIV-uitkering en € 4,91 per halve RIZIV-uitkering;
- aanvullende vergoeding bij sluiting: € 340,62 + € 17,18/jaar met een maximum van € 1123,48;
- aanvullende vergoeding bij halftijds tijdskrediet: € 85,15;

- aanvullende vergoeding bij landingsbaan: € 85,15 voor 1/2^{de} en € 34,06 voor 1/5^{de}.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake wijziging en coördinatie van de statuten van het sociaal fonds van 2 december 2021, geregistreerd onder het nummer 173.133/CO/112, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juni 2023 (BS 28 juni 2023), zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast en dit voor onbepaalde duur.

Art. 6. - Eindejaarspremie

Onverminderd de in de onderneming bestaande voordeliger toestanden worden de jobstudenten vanaf 1 januari 2024 uitgesloten uit het toepassingsgebied.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 inzake eindejaarspremie, geregistreerd onder het nummer 172.512/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 mei 2022 (BS van 20 mei 2022) zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 7. - Mobiliteit

Vanaf 1 juli 2024 wordt een fietsvergoeding van € 0,27 per effectief afgelegde kilometer toegekend, voor maximaal 40 kilometer (heen en terug) per werkdag, aan werknemers die zich voor een gedeelte of voor de hele afstand met de fiets verplaatsen.

Boven de 40 kilometer per werkdag blijft de tussenkomst privé vervoer van toepassing.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2022 inzake vervoerskosten, geregistreerd onder het nummer 177.015/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 juni 2023 (BS 29 juni 2023) zal vanaf 1 juli 2024 in die zin worden aangepast, en dit voor onbepaalde duur.

Art. 8. - Werkgroep functieclassificatie

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

HOOFDSTUK IV. – Vorming en opleiding

Art. 9. - Opleidingsinspanningen

- § 1. Overeenkomstig de hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 november 2022, wordt het individueel recht op opleiding geleidelijk opgetrokken voor ondernemingen vanaf 10 werknemers.
- § 2. Ondernemingen met minder dan 10 voltijdse werknemers, behouden het collectief recht op opleiding ten belope van 5 dagen per 2 jaar en een individueel recht op opleiding ten belope van 2 dagen per 2 jaar zoals toegekend middels CAO van 27 januari 2022.
- § 3. Ondernemingen die tussen 10 en 19 voltijdse werknemers tewerk stellen, behouden eveneens het collectief recht op opleiding ten belope van 5 dagen per 2 jaar en een individueel recht op opleiding ten belope van 2 dagen per 2 jaar met hieraan gekoppeld een groeipad waarbij het individueel recht op opleiding wordt vermeerderd met een halve dag in 2025 en 2026 en een halve dag in 2027 en 2028.

- § 4. Ondernemingen met meer dan 20 voltijdse werknemers verkrijgen vanaf 1 januari 2023 een individueel recht op opleiding van 7 dagen per 2 jaar dat gekoppeld wordt aan een groeipad waarbij het individueel recht op opleiding wordt vermeerderd met 1 dag voor de periode 2025-2026, 1 dag voor de periode 2027-2028 en 1 dag voor de periode 2029- 2030.
- § 5. Opleidingen dienen plaats te vinden tijdens de werkuren. Enkel indien dit niet mogelijk is en op vrijwillige basis kan de opleiding buiten de werkuren plaatsvinden. Hierbij heeft de arbeider de keuze tussen recuperatie van deze uren opleiding of uitbetaling.
- § 6. Online opleidingen zijn mogelijk indien erkend of gegeven door Educam en indien de opleidingen recht geven op een premiekrediet. De opleiding moet minstens 2 opeenvolgende uren betreffen.
- § 7. De kosten voor verplaatsing door de arbeider gemaakt om de opleiding te volgen, worden door de werkgever terugbetaald.
- § 8. Voor de opleiding komen zowel formele als informele opleidingen in aanmerking.
- § 9. Het openstaand saldo van het opleidingsrecht wordt naar een volgende periode overgedragen.
- § 10. Na verloop van 6 jaar wordt de teller van het opleidingsrecht op nul gezet.

Art. 10. - Opleidingsplannen

- § 1. Overeenkomstig het hoofdstuk 9 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 november 2022, zullen jaarlijks bedrijfseigen opleidingsplannen worden opgemaakt in de ondernemingen met meer dan 15 werknemers. Voor ondernemingen met minder dan 15 werknemers wordt aanbevolen een opleidingsplan op te maken.

§ 2. Het opleidingsplan zal, na raadpleging van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis, met de arbeiders, uiterlijk op 15 februari worden overgemaakt aan Educam.

Art. 11. - Vormingskrediet

De tussenkomst in het vormingskrediet wordt verhoogd van € 40 per dag naar € 45 per dag.

Art. 12. - 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 vanaf 1 september 2023 tot en met 31 augustus 2025 uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Art. 13. - Peterschapsopleiding

Elke onderneming heeft van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 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 2023 tot 30 juni 2025, 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.

Art. 14. - Risicogroepen

Verlenging van de maatregelen.

HOOFDSTUK V. – Werkbaar werk en instroom

Art. 15. - Initiatieven voor instroom van nieuwe werknemers in de sector

§ 1. Het opleidingsaanbod bij instroom van 4 opleidingsdagen voor de nieuwe arbeider en 1 bijkomende dag na 1 jaar waarvoor een vormingskrediet wordt toegekend wordt uitgebreid naar de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en verlengd voor de periode van 2 jaar.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 betreffende werkbaar werk en instroom, geregistreerd onder het nummer 172.518/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 februari 2023 (BS 18 april 2023), zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast.

§ 2. De instroom van uitzendkrachten, evenals de opleiding van deze uitzendkrachten, zal onderzocht worden door Educam in samenwerking met Travi.

HOOFDSTUK VI. – Arbeidstijd en flexibiliteit

Art. 16. - Overuren

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake overuren van 26 juni 2019, geregistreerd onder het nummer 153.122/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 juli 2019 (BS 9 augustus 2019) wordt heringevoerd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

HOOFDSTUK VII. – Loopbaanplanning

Art. 17. - Landingsbaan

De sociale partners tekenen op sectoraal vlak in op de NAR-kadercao nr. 170 inzake de landingsbaan.

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023, wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 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.

Opmerking

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal opgesteld worden om de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van 5 juli 2023, geregistreerd onder het nummer 181.636/CO/112 te verlengen van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

Art. 18. - 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.

De collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een identieke bepaling opstellen dan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag lange loopbaan en dit in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 167 van 30 mei 2023, geregistreerd onder het nummer 181.631/CO/112.

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een bepaling opnemen die identiek is aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 60 jaar na 35 jaar beroepsverleden in een zwaar beroep en dit in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 143 van 23 april 2019, geregistreerd onder het nummer 181.633/CO/112.

Een collectieve arbeidsovereenkomst zal voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 een bepaling opnemen die identiek is aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag nachtarbeid en zware beroepen en dit in toepassing van

de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr.166 van 23 april 2019, geregistreerd onder het nummer 181.634/CO/112.

De collectieve arbeidsovereenkomst du 5 juli 2023 inzake het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige problemen, geregistreerd onder het nummer 181.632/CO/112, zal vervangen worden in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr.165 du 30 mei 2023 door een collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026.

Een collectieve arbeidsovereenkomst inzake de vrijstelling van de aangepaste beschikbaarheid op vraag van de werknemer, zal opgesteld worden in toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 169 du 30 mei 2023 voor de periode vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

HOOFDSTUK VIII. – Outplacement

Art. 19.

De collectieve arbeidsovereenkomst inzake outplacement van 27 januari 2022, geregistreerd onder het nummer 172.514/CO/112 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 mei 2022 (BS 20 mei 2022) zal worden verlengd, vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025. Het bedrag van de tussenkomst in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het sociaal fonds wordt verhoogd van € 1.300 naar € 1.500 per arbeider. 500 euro blijft ten laste van de onderneming.

Opmerking

De collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 inzake outplacement, geregistreerd onder het nummer 172.514/CO/112 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 mei 202 (BS 20 mei 2022) zal vanaf 1 januari 2024 in die zin worden aangepast.

HOOFDSTUK IX. – Sociale vrede voor de duur van het akkoord

Art. 20. - 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. 21. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 6, dat in werking treedt op 1 januari 2024 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- artikel 7, dat in werking treedt op 1 juli 2024 en gesloten worden voor onbepaalde duur;
- hoofdstuk IV, dat in werking treedt op 1 januari 2023 en gesloten wordt voor onbepaalde duur met uitzondering van:
 - artikel 13 dat uitwerking heeft tot en met 30 juni 2025; en
 - artikel 12 dat uitwerking heeft tot en met 31 augustus 2025.

De volgende bepalingen zijn van bepaalde duur:

- art. 4: van 11 oktober 2023 tot en met 31 december 2023
- art. 5, § 1: van 1 januari 2024 tot 31 december 2025
- art. 16: van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024
- art. 17: van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025
- art. 18, lid 2: van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025
- art. 18, lid 3: van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2023
- art. 18, lid 4: van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026
- art. 19: van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025.

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.

BIJLAGE AAN HET NATIONAAL AKKOORD 2023-2024

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.

800 TABELLEN

- 810-a. MINIMUMUURLONEN (1 FEBRUARI 2023)**
- 810-b. MINIMUMUURLONEN (1 FEBRUARI 2024)**
- 830-a. VERVOERKOSTEN – PRIVEVERVOER
(1 FEBRUARI 2023)**
- 830-b. VERVOERKOSTEN – PRIVEVERVOER
(1 FEBRUARI 2024)**
- 850-a. STAND-BY VERGOEDINGEN (1 FEBRUARI 2023)**
- 850-b. STAND-BY VERGOEDINGEN (1 FEBRUARI 2024)**

810-a. Minimumuurlonen (1 februari 2023)

Vanaf 1 februari 2023 verhogen de baremalonen en de effectieve lonen met 10,44 % (indexering).

	38u/ week	38,5u/ week	39u/ week	40u/ week
A1	€ 15,40	€ 15,30	€ 15,12	€ 14,80
A.1.1 - A.1. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming - Spanning 100	€ 16,10	€ 15,96	€ 15,70	€ 15,40
A.1.2. - A.1. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming - Spanning 105	€ 16,91	€ 16,76	€ 16,49	€ 16,17
A.2. - Spanning 100	€ 16,10	€ 15,96	€ 15,70	€ 15,40
A.2.1 - A.2. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming - Spanning 105	€ 16,91	€ 16,76	€ 16,49	€ 16,17
A.2.2 - A.2. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming - Spanning 110	€ 17,71	€ 17,56	€ 17,27	€ 16,94
B.1. - Spanning 110	€ 17,71	€ 17,56	€ 17,27	€ 16,94
B.2. - Spanning 116	€ 18,68	€ 18,51	€ 18,21	€ 17,86
C.1. - Spanning 122	€ 19,64	€ 19,47	€ 19,15	€ 18,79
C.2. - Spanning 128	€ 20,61	€ 20,43	€ 20,10	€ 19,71
D.1. - Spanning 134	€ 21,57	€ 21,39	€ 21,04	€ 20,64
D.2. - Spanning 140	€ 22,54	€ 22,34	€ 21,98	€ 21,56

40 uur/week, 39 uur/week en 38,5 uur/week slechts mogelijk mits compensatiedagen.

1. Minimumuurlonen vastgelegd bij cao.
2. Afrondingen:
 - ...,0001 tot en met ...,0049 = lagere eurocent;
 - ...,0050 tot en met ...,0099 = hogere eurocent.
3. Verplichte vermelding van de categorie op de loonfiche.

810-b. Minimumuurlonen (1 februari 2024)

Vanaf 1 februari 2024 verhogen de baremalonen en de effectieve lonen met 1,04 % (indexering).

	38u/ week	38,5u/ week	39u/ week	40u/ week
A1	€ 15,56	€ 15,46	€ 15,28	€ 14,95
A.1.1 - A.1. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming - Spanning 100	€ 16,27	€ 16,13	€ 15,86	€ 15,56
A.1.2. - A.1. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming - Spanning 105	€ 17,08	€ 16,94	€ 16,65	€ 16,34
A.2. - Spanning 100	€ 16,27	€ 16,13	€ 15,86	€ 15,56
A.2.1 - A.2. met 10 jaar anciënniteit in de onderneming - Spanning 105	€ 17,08	€ 16,94	€ 16,65	€ 16,34
A.2.2 - A.2. met 20 jaar anciënniteit in de onderneming - Spanning 110	€ 17,90	€ 17,74	€ 17,45	€ 17,12
B.1. - Spanning 110	€ 17,90	€ 17,74	€ 17,45	€ 17,12
B.2. - Spanning 116	€ 18,87	€ 18,71	€ 18,40	€ 18,05
C.1. - Spanning 122	€ 19,85	€ 19,68	€ 19,35	€ 18,98
C.2. - Spanning 128	€ 20,83	€ 20,65	€ 20,30	€ 19,92
D.1. - Spanning 134	€ 21,80	€ 21,61	€ 21,25	€ 20,85
D.2. - Spanning 140	€ 22,78	€ 22,58	€ 22,20	€ 21,78

40 uur/week, 39 uur/week en 38,5 uur/week slechts mogelijk mits compensatiedagen.

1. Minimumuurlonen vastgelegd bij cao.
2. Afrondingen:
 - ...,0001 tot en met ...,0049 = lagere eurocent;
 - ...,0050 tot en met ...,0099 = hogere eurocent.
3. Verplichte vermelding van de categorie op de loonfiche.

830-a. Vervoerkosten – privévervoer (1 februari 2023)

+ 9,73 %

Aantal km	Dagelijkse werkgeversbijdrage	Aantal km	Dagelijkse werkgeversbijdrage
	(5 d./week)		(5 d./week)
1	1,16	43 - 45	6,06
2	1,28	46 - 48	6,42
3	1,44	49 - 51	6,72
4	1,57	52 - 54	6,95
5	1,70	55 - 57	7,21
6	1,80	58 - 60	7,49
7	1,89	61 - 65	7,78
8	1,99	66 - 70	8,19
9	2,11	71 - 75	8,44
10	2,21	76 - 80	8,98
11	2,34	81 - 85	9,27
12	2,45	86 - 90	9,70
13	2,56	91 - 95	10,08
14	2,68	96 - 100	10,36
15	2,79	101 - 105	10,76
16	2,92	106 - 110	11,15
17	3,01	111 - 115	11,61
18	3,12	116 - 120	11,97
19	3,28	121 - 125	12,26

Aantal km	Dagelijkse werkgeversbijdrage	Aantal km	Dagelijkse werkgeversbijdrage
	(5 d./week)		(5 d./week)
20	3,38	126 - 130	12,68
21	3,50	131 - 135	13,07
22	3,61	136 - 140	13,34
23	3,73	141 - 145	13,91
24	3,85	146 - 150	14,45
25	3,95	151 - 155	14,45
26	4,09	156 - 160	15,00
27	4,17	161 - 165	15,25
28	4,24	166 - 170	15,55
29	4,40	171 - 175	16,08
30	4,50	176 - 180	16,34
31 - 33	4,70	181 - 185	16,91
34 - 36	5,08	186 - 190	17,16
37 - 39	5,35	191 - 195	17,45
40 - 42	5,73	196 - 200	18,00

830-b. Vervoerkosten – privévervoer (1 februari 2024)

+ 5,90 %

Aantal km	Dagelijkse werkgeversbijdrage	Aantal km	Dagelijkse werkgeversbijdrage
	(5 d./week)		(5 d./week)
1	1,23	43 - 45	6,42
2	1,36	46 - 48	6,80
3	1,52	49 - 51	7,12
4	1,66	52 - 54	7,36
5	1,80	55 - 57	7,64
6	1,91	58 - 60	7,93
7	2,00	61 - 65	8,24
8	2,11	66 - 70	8,67
9	2,23	71 - 75	8,94
10	2,34	76 - 80	9,51
11	2,48	81 - 85	9,82
12	2,59	86 - 90	10,27
13	2,71	91 - 95	10,67
14	2,84	96 - 100	10,97
15	2,95	101 - 105	11,39
16	3,09	106 - 110	11,81
17	3,19	111 - 115	12,29
18	3,30	116 - 120	11,68
19	3,47	121 - 125	12,98

Aantal km	Dagelijkse werkgeversbijdrage	Aantal km	Dagelijkse werkgeversbijdrage
	(5 d./week)		(5 d./week)
20	3,58	126 - 130	13,43
21	3,71	131 - 135	13,84
22	3,82	136 - 140	14,13
23	3,95	141 - 145	14,73
24	4,08	146 - 150	15,30
25	4,18	151 - 155	15,30
26	4,33	156 - 160	15,89
27	4,42	161 - 165	16,15
28	4,49	166 - 170	16,47
29	4,66	171 - 175	17,03
30	4,77	176 - 180	17,30
31 - 33	4,98	181 - 185	17,91
34 - 36	5,38	186 - 190	18,17
37 - 39	5,67	191 - 195	18,48
40 - 42	6,07	196 - 200	19,06

850-a. Stand-by vergoedingen (1 februari 2023)

STAND-BY VERGOEDINGEN - GARAGES (PC 112)	
Stand-by vergoedingen	1 februari 2023 + 10,44 %
Week - dag	€ 2,15
Weekend - dag	€ 2,89
Week - nacht	€ 2,89
Weekend - nacht	€ 3,61
Uitrukvergoeding	
1 oproep	€ 36,18/kalenderdag
2 oproepen	€ 57,87/kalenderdag
3 oproepen	€ 72,34/kalenderdag
per extra oproep	€ 7,23 per extra oproep

850-b. Stand-by vergoedingen (1 februari 2024)

STAND-BY VERGOEDINGEN - GARAGES (PC 112)	
Stand-by vergoedingen	1 februari 2024 + 1,04 %
Week - dag	€ 2,17/uur
Weekend - dag	€ 2,92/uur
Week - nacht	€ 2,92/uur
Weekend - nacht	€ 3,65/uur
Uitrukvergoeding	
1 oproep	€ 36,56/kalenderdag
2 oproepen	€ 58,47/kalenderdag
3 oproepen	€ 73,09/kalenderdag
per extra oproep	€ 7,31 per extra oproep

ACLVB

Boudewijnlaan 8 | 1000 Brussel

tel. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49

e-mail socialezetel@aclvb.be | website www.aclvb.be