

Commission paritaire
des entreprises de garages
(CP 112)

Conventions collectives de Travail

Edition 2009-2010

SOMMAIRE

000	CHAMP D'ACTION COMMISSION PARITAIRE
010	Champ d'application
100	REMUNERATION
111	Classification de fonctions
112	Détermination des salaires
113	Salaires des jeunes
120	Salaires horaires
130	Prime de fin d'année
147	Prime d'équipes
149	Stand-by
151	Frais de transport
160	Système sectoriel d'éco-chèques
200	DUREE DU TRAVAIL: HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIERE
210	Durée du travail
221	Congé d'ancienneté
230/58_2007-2010	Prépendion à partir de 58 ans (2007-2010)
230/58_2010-2011	Prépendion à partir de 58 ans (2010-2011)
230_2007-2010	Prépendion après licenciement (2007-2010)

- 230_2010-2011
Prépension après licenciement (2010-2011)
- 232 Prépension travail en équipes
- 233 Méthode de calcul de l'indemnité
complémentaire de prépension
- 234_2008-2009
Prépension à partir de 56 ans (2008-2009)
- 234_2010
Prépension à partir de 56 ans (2010)
- 235 Prépension à mi-temps
- 242 Nouveaux régimes de travail
- 247 Travail de nuit
- 249 Organisation du travail

300 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

- 310 Petit chômage
- 315 Paiement des jours de carence
- 320 Délais de préavis
- 342 Droit au crédit-temps et à une diminution de
carrière
- 362 Obligation d'information contrats à durée
déterminée, travail intérimaire et
sous-traitance
- 370 Fermeture d'entreprises

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

400 Formation

410 Clause non-discrimination

500 CONCERTATION SOCIALE

510 Statut des délégations syndicales

513 Reconnaissance de la fonction représentative

520 Formation syndicale

530 Sécurité d'emploi

600 SECURITE D'EXISTENCE

610 Fonds social - statuts

620 Fonds social - cotisation

630 Régime de pension sectoriel

700 PROGRAMMATION SOCIALE

700 Accord national 2009-2010

800 TABLEAUX

810 Salaires horaires minima

830_a Frais de transport - transport en commun

830_b Frais de transport - transport privé



Champ d'action commission paritaire

010

CHAMP D'APPLICATION



AR: 01.07.74

MB: 30.10.74

Modifié par AR: 07.05.07

MB: 31.05.07

1. Contenu:

Arrêté royal instituant et fixant la dénomination et les compétences de la Commission paritaire des entreprises de garage

2. Durée:

A partir du 30 octobre 1974 pour une durée indéterminée

010. CHAMP D'APPLICATION

Arrêté royal du 1^{er} juillet 1974.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

Il est institué une commission paritaire dénommée "Commission paritaire des entreprises de garage", compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour les entreprises de garage, avec ou sans réparation accessoire de carrosseries, quel qu'en soit le matériel.

Par entreprises de garage, il faut entendre les entreprises qui exercent à titre principal une ou plusieurs des activités suivantes:

- l'importation, la distribution et la vente, la réparation, l'entretien, le dépannage, le remorquage, le contrôle, la mise ou la remise en état en vue de la vente, quelles que soient les opérations effectuées, de tous véhicules à moteur neufs, d'occasion ou de réemploi, ainsi que des remorques, à l'exception des engins et tracteurs agricoles;
- l'exploitation (avec entretien et réparation occasionnels pour compte de tiers) d'une station-service;
- l'exploitation d'une installation de lavage, communément appelée "car-wash";

- l'exploitation de parkings couverts ou découverts, avec emplacements déterminés ou non, pour tous véhicules avec ou sans moteur;
- la vente au consommateur de carburants et de lubrifiants, à l'exception des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole;
- la vente, la réparation, le démontage, l'équilibrage, le montage de pneus;
- la vulcanisation, le rechapage, la remise à neuf de pneus, à l'exclusion des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire de l'industrie chimique;
- la location de véhicules routiers à moteur sans chauffeur.

La commission paritaire n'est pas compétente pour les entreprises assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques, tel que défini dans le champ de compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de commerce.

Rémunération

111	CLASSIFICATION DE FONCTION
112	DETERMINATION DES SALAIRES
113	SALAIRES DES JEUNES
120	SALAIRES HORAIRES
130	PRIME DE FIN D'ANNEE
147	PRIMES D'EQUIPES
149	STAND-BY
151	FRAIS DE TRANSPORT
160	SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

CCT: 23.03.93

AR: 23.11.00

MB: 08.03.01

Numéro d'enregistrement: 32.482/CO/112

Date d'enregistrement: 22.04.93

Publication d'enregistrement au MB: 04.06.93

1. Contenu:

Classification professionnelle

1. Catégories de classification: (art. 3.)

A.1.1. Manoeuvre "Service"

A.1.2. Manoeuvre "Service"

(10 ans d'anc. dans l'entreprise)

A.1.3. Manoeuvre "Service" (20 ans d'anc. dans l'entreprise)

A.2.1. Manoeuvre

A.2.2. Manoeuvre (10 ans d'anc. dans l'entreprise)

A.2.3. Manoeuvre (20 ans d'anc. dans l'entreprise)

B. Ouvrier spécialisé

C. Qualifié 2^e catégorie

D. Qualifié 1^e catégorie

E. Hors catégorie

2. Mention sur la fiche salariale (art. 4.)

2. Remplacement de CCT:

CCT 12.03.91 - AR 08.07.92 - MB 17.09.92

3. Durée:

A partir du 1^{er} avril 1993 pour une durée indéterminée

111. CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Convention collective de travail du 23 mars 1993.

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I. - Champ application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. - Classification professionnelle

Art. 3.

Les ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont classés en dix catégories en tenant compte de la nature des travaux effectués, de la capacité professionnelle et du degré d'autonomie dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées.

Sont considérés comme:

A.1.1. Manoeuvre "Service"

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni expérience, ni aptitude physique particulière. Il ne lui faut aucune formation spécifique et il exécute les travaux les plus simples ne requérant que l'application de consignes d'exécution.

Il n'exécute en outre aucune autre tâche que:

- pompiste;
- laveur;
- portier.

A.1.2. Manoeuvre "Service" (10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)

L'ouvrier tel que décrit au point A.1.1. et qui compte 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

A.1.3. Manoeuvre "Service" (20 ans d'ancienneté dans l'entreprise)

L'ouvrier tel que décrit au point A.1.1. et qui compte 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

A.2.1. Manoeuvre

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissance spéciale, ni expérience, ni aptitude physique particulière. Il ne lui faut aucune formation spécifique et il exécute les travaux les plus simples ne requérant que l'application de consignes d'exécution.

Sont rangés dans cette catégorie:

1. le balayeur;
2. le veilleur de nuit;
3. le laveur de pièces;
4. le lustreur de voitures neuves.

A.2.2. Manoeuvre (10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)

L'ouvrier tel que décrit au point A.2.1. et qui compte 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

A.2.3. Manoeuvre (20 ans d'ancienneté dans l'entreprise)

L'ouvrier tel que décrit au point A.2.1. et qui compte 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

B. Ouvrier spécialisé

L'ouvrier effectuant habituellement des travaux simples qui peuvent être journalièrement répétés et n'exigent qu'une formation professionnelle acquise après une courte assimilation. L'exécution n'exige aucune initiative personnelle et est effectuée sous surveillance.

Sont notamment rangés dans cette catégorie:

1. l'aide-mécanicien: l'ouvrier effectuant sous contrôle direct les travaux simples et généralement répétés de mécanique;
2. le graisseur: l'ouvrier travaillant au pont et dans la fosse et qui effectue l'entretien courant des véhicules. Il doit pouvoir déceler les défauts apparentes et les signaler à son chef direct;
3. le magasinier-manutentionnaire: l'ouvrier chargé de la manutention et de la mise en rayons de pièces détachées ainsi que le contrôle quantitatif des pièces de rechange;

4. l'aide-électricien: l'ouvrier effectuant, sous contrôle direct, les travaux-courants d'entretien et de réparation électrique;
5. l'aide-ponceur: l'ouvrier effectuant le ponçage et/ou le polissage d'un véhicule sous contrôle direct;
6. le préparateur: l'ouvrier vérificateur des véhicules neufs qui effectue en atelier les contrôles préalables à la livraison;
7. le monteur de pneus: l'ouvrier qui effectue le montage de pneumatiques sur tous véhicules;
8. l'équilibreur de roues: l'ouvrier qui effectue l'équilibrage des roues;
9. le réparateur de pneus: l'ouvrier qui effectue les réparations de pneumatiques.

C. Qualifié 2^e catégorie

L'ouvrier qui, sous les directives de supérieurs, effectue habituellement des travaux exigeant la connaissance d'un métier acquise par l'expérience. Il ne travaille pas de manière autonome et sa responsabilité est limitée à son propre travail.

Sont notamment rangés dans cette catégorie:

1. le mécanicien d'entretien: l'ouvrier qui effectue l'entretien courant des véhicules. Il doit pouvoir en vérifier l'état général et le signaler à son chef direct. Sans effectuer le travail de réparation mécanique proprement dit, il effectue cependant des opérations de contrôle;
2. le mécanicien de 2^e catégorie: l'ouvrier effectuant des réparations courantes de mécanique générale sous les directives d'un ouvrier d'une catégorie supérieure;
3. l'électricien de 2^e catégorie: l'ouvrier qui possède la connaissance de la partie électrique d'un véhicule et qui effectue tous les travaux courants y afférents, y compris le placement des accessoires électriques, sous les directives d'un ouvrier d'une catégorie supérieure;

4. l'outilleur de 2^e catégorie: l'ouvrier effectuant tous travaux d'outillage sous les directives d'un ouvrier d'une catégorie supérieure;
5. le chauffeur: l'ouvrier conduisant habituellement des véhicules sur la voie publique et chargé de certaines missions à l'extérieur de l'entreprise;
6. le tôlier de 2^e catégorie: l'ouvrier effectuant des travaux de limage et de disquage, ainsi que des travaux courants de débosselage et de réparation de tôlerie, y compris la soudure et l'ajustage, sous les directives d'un ouvrier d'une catégorie supérieure;
7. le soudeur de 2^e catégorie: l'ouvrier effectuant des travaux simples d'ajustage et de soudure à l'oxyacétylène ou électrique, sous les directives d'un ouvrier d'une catégorie supérieure;
8. le ponçeur: l'ouvrier achevant manuellement le ponçage d'un véhicule après masticage et le préparant au pistelage. Il est également susceptible d'effectuer du polissage;
9. le mastiqueur de 2^e catégorie: l'ouvrier préparant les surfaces à mastiquer, les enduisant et les ponçant, sous les directives d'un ouvrier d'une catégorie supérieure;
10. le retoucheur de 2^e catégorie: l'ouvrier effectuant des travaux de finition après peinture et des retouches au pinceau (généralement de bords), sous les directives d'un ouvrier d'une catégorie supérieure;
11. le garnisseur de 2^e catégorie: l'ouvrier qui façonne des éléments simples de garnitures ou qui place des accessoires de carrosserie, sous les directives d'un ouvrier d'une catégorie supérieure;
12. le réparateur de pneus de 2^e catégorie: l'ouvrier qui effectue les réparations de pneus pour engins et appareils de génie civil et forestiers;
13. le vulcanisateur-rechapeur: l'ouvrier qui effectue la vulcanisation ou le rechapeage de pneumatiques;
14. le contrôleur de géométrie: l'ouvrier qui contrôle et règle la géométrie du train avant;

15. le magasinier de 2^e catégorie: l'ouvrier qui prend et prépare les commandes de pièces détachées.

D. Qualifié 1^e catégorie

L'ouvrier effectuant habituellement des travaux professionnels exigeant la connaissance d'un métier, consolidée par une expérience de quelques années et, si possible, par une formation théorique. Il est appelé à exécuter certains travaux de manière autonome et éventuellement à assister de ses directives, un ouvrier de catégorie inférieure. Il doit pouvoir fournir dans sa spécialité les éléments constitutifs d'un devis en temps et en matière.

Sont notamment rangés dans cette catégorie:

1. le mécanicien de 1^e catégorie: l'ouvrier qui a la connaissance de l'ensemble de la mécanique d'un véhicule et qui effectue les vérifications et travaux y afférents;
2. l'électricien de 1^e catégorie: l'ouvrier qui a la connaissance complète de la partie électrique d'un véhicule et qui effectue les travaux y afférents, y compris le placement des accessoires électriques. Il doit en outre être capable de lire couramment des schémas d'installations électriques;
3. l'outilleur de 1^e catégorie: l'ouvrier qui exécute le façonnage, le tournage et l'ajustage des pièces mécaniques avec ou sans lecture de plans. Il doit être capable d'entretenir l'outillage de l'atelier et d'y effectuer des réparations courantes;
4. le tôlier de 1^e catégorie: l'ouvrier effectuant les travaux de débosselage et de réparation de tôlerie, y compris la soudure, l'ajustage et le platinage;
5. le soudeur de 1^e catégorie: l'ouvrier effectuant les travaux de soudure autogène ou électrique et les travaux d'assemblage;
6. le mastiqueur de 1^e catégorie: l'ouvrier capable de juger l'état de présentation de la tôle avant masticage, qui prépare les surfaces à mastiquer, les enduit et les ponce;

7. le pistoleur: l'ouvrier capable de juger les travaux préparatoires au pistolage et effectuant le pistolage des couches de finition sur carrosseries;
8. le retoucheur de 1^e catégorie: l'ouvrier capable de juger l'état des travaux préparatoires aux retouches et effectuant les travaux de finition après peinture et les retouches, même en plein panneau;
9. le garnisseur de 1^e catégorie: l'ouvrier pouvant garnir et dégarnir un véhicule et effectuant la réparation des éléments de garniture, y compris le réglage de celui-ci. Il doit pouvoir en outre être capable de déterminer les sources de bruits et infiltrations et d'y remédier;
10. le magasinier de 1^e catégorie: l'ouvrier qui prend, prépare les commandes de pièces et qui, en outre, a la responsabilité de l'application des prix et de la gestion de stock.

E. Hors catégorie

L'ouvrier qui effectue habituellement, en toute autonomie, des travaux de qualité exigeant un haut degré de connaissances professionnelles et une expérience acquise à la suite de plusieurs années de pratique, consolidée, si possible, par une formation théorique. Il doit pouvoir organiser éventuellement un travail d'équipe et pouvoir établir dans sa spécialité les éléments constitutifs d'un devis en temps et en matière.

Sont notamment rangés dans cette catégorie:

1. le mécanicien hors catégorie: l'ouvrier qui a la connaissance complète de l'ensemble de la mécanique des véhicules et qui y effectue, en toute autonomie, tous travaux de vérification et de réparation;
2. le tôlier hors catégorie: l'ouvrier effectuant en toute autonomie tous travaux de débosselage et de réparation de tôlerie, y compris la soudure, le façonnage d'éléments de carrosserie, l'ajustage et le platinage. Il doit être capable de lire des plans, de procéder au tracé de développement de profils spéciaux;

3. le soudeur hors catégorie: l'ouvrier qui effectue en toute autonomie tous travaux de soudure autogène ou électrique, de rivetage et d'ajustage, avec ou sans lecture de plans;
4. le pistoleur-coloriste: l'ouvrier capable, en toute autonomie, de juger tous les travaux préparatoires au pistolage et effectuant le pistolage des couches de finition sur carrosserie, y compris le choix, la préparation et la composition des teintes;
5. le garnisseur hors catégorie: l'ouvrier qui en toute autonomie effectue, en plus des travaux de garnissage, le façonnage des prémontages et des éléments complexes de garnissage;
6. l'essayeur: l'ouvrier en possession d'un permis de conduire qui effectue les essais sur la voie publique. Il a la connaissance de l'ensemble de la mécanique d'un véhicule et est capable d'effectuer les travaux y afférents et/ou de les contrôler. Il doit être capable de diagnostiquer les travaux à effectuer après essai;
7. l'outilleur hors catégorie: l'ouvrier exécutant, en toute autonomie, tous travaux de tournage et d'ajustage, avec ou sans lecture de plans, capable d'utiliser l'outillage de précision et de calculer les données d'usinage (filetage, conicité, excentricité). Il doit avoir la connaissance de la technologie des métaux, être capable de fabriquer de l'outillage d'atelier et de fournir les éléments constitutifs d'un devis en temps et en matière;
8. l'électricien hors catégorie: l'ouvrier qui a la connaissance complète de la partie électrique des véhicules et qui effectue, en toute autonomie, tous travaux y afférents, y compris le placement et les réparations des accessoires électriques.

Art. 4.

Chaque fiche salariale individuelle et chaque décompte salarial, remis à l'ouvrier, doivent mentionner la catégorie professionnelle exacte à laquelle appartient l'intéressé. Chaque ouvrier appartient nécessairement à l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 3.

Pour cette mention, il suffit d'utiliser la lettre distinctive se rapportant à chaque catégorie professionnelle: catégorie A.1.1. ou catégorie A.1.2. ou catégorie A.1.3. ou catégorie A.2.1. ou catégorie A.2.2. ou catégorie A.2.3. ou catégorie B. ou catégorie C. ou catégorie D. ou catégorie E.

CHAPITRE III. - Validité

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 1993 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 12 mars 1991, conclue en Commission paritaire des entreprises de garage concernant la classification professionnelle, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 juillet 1992.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT: 18.06.09 AR: MB:
Numéro d'enregistrement: 94.293/CO/112
Date d'enregistrement: 14.09.09
Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09
(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

- Pour les augmentations ou adaptations salariales des salaires minimum, il est tenu compte de la tension
- Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation: adaptation des salaires à l'index réel le 1^{er} février
- Règles d'arrondissement en EUR
 - l'augmentation se fait sur base de la 4^{ème} décimale
 - arrondir au centime d'euro le plus proche:
 - de ...,0001 EUR à ...,0049 EUR au centime d'euro inférieur
 - à partir de ...,0050 EUR au centime d'euro supérieur

2. Remplacement de CCT:

CCT 08.07.03 - AR 07.06.04 - MB 07.07.04

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2009 pour une durée indéterminée

112. DETERMINATION DU SALAIRE

Convention collective de travail du 18 juin 2009

DETERMINATION DU SALAIRE

En exécution de l'article 5 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. - Salaires

Art. 2.

Les salaires horaires minimums des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont fixés par la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 3.

Toutes les majorations ou adaptations des salaires horaires minimums sont appliquées au salaire horaire minimum du manoeuvre (tension 100) et varient pour les autres catégories en fonction de la tension salariale définie ci-après:

A.1.1. Manoeuvre "Service"	---
A.1.2. Manoeuvre "Service" (10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	100
A.1.3. Manoeuvre "Service" (20 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	105
A.2.1. Manoeuvre	100
A.2.2. Manoeuvre (10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	105
A.2.3. Manoeuvre (20 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	110
B. Ouvrier spécialisé	110
C. Qualifié 2e catégorie	122
D. Qualifié 1e catégorie	128
E. Hors catégorie	137

Il est fait exception à la règle qui précède pour les manoeuvres "Service" (A.1.1.). Pour ce dernier, l'adaptation à l'indice des prix à la consommation se fait comme pour les salaires en vigueur.

CHAPITRE III. - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 4.

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont rattachés à l'index social, établi mensuellement par le Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

Tous les calculs d'indices sont établis, compte tenu de la troisième décimale et sont arrondis au centième, le demi centième étant arrondi au centième supérieur.

Art. 5.

Depuis 2005, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés seront adaptés à l'index social chaque fois à la date du 1^{er} février. L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de janvier de l'année calendrier à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente.

CHAPITRE IV.- Règles d'arrondissement

Art. 6.

Conformément aux dispositions légales, toutes les majorations ou adaptations des salaires sont calculées tenant compte de la quatrième décimale.

Le résultat de ces majorations ou adaptations des salaires est arrondi à l'eurocent le plus proche.

Exemple

- de €,0001 à €, 0049, le résultat est arrondi au cent inférieur
- de €,0050 à €,0099, le résultat est arrondi au cent supérieur.

Art. 7.

Lorsqu'une majoration coïncide avec une adaptation, la majoration est appliquée en premier lieu.

CHAPITRE V. - Dispositions finales

Art. 8.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail concernant la détermination du salaire, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage le 8 juillet 2003, rendue obligatoire par arrêté royal du 7 juin 2004 (Moniteur belge du 7 juillet 2004).

Art. 9.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2011.

AR: 20.02.95

MB: 19.04.95

1. Contenu:

Indemnisation des apprentis industriels:

- 60 % du salaire horaire minimum du manoeuvre lorsque l'apprenti a 15 ou 16 ans;
- 70 % lorsque l'apprenti a 17 ans;
- 80 % lorsque l'apprenti a 18 ans ou plus.

2. Durée:

A partir du 1^{er} septembre 1994

113. SALAIRES DES JEUNES

Arrêté royal du 20 février 1995.

SALAIRES DES JEUNES

Article 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux patrons et aux apprentis qui, en application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, ont conclu un contrat d'apprentissage dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 2.

L'apprenti visé à l'article 1^{er}, a droit à une indemnité dont le montant correspond à un certain pourcentage du salaire minimum de manoeuvre, tel que fixé pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Le pourcentage visé à l'alinéa 1^{er} est fixé comme suit:

- 60 % lorsque l'apprenti a 15 ou 16 ans;
- 70 % lorsque l'apprenti a 17 ans;
- 80 % lorsque l'apprenti a 18 ans ou plus.

Art. 3.

L'indemnité visée à l'article 2 est payée pour toute heure consacrée à l'apprentissage dans l'entreprise.

Art. 4.

Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} septembre 1994.

CCT: 18.06.09 AR: MB:
Numéro d'enregistrement: 94.294/CO/112
Date d'enregistrement: 14.09.09
Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09
(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Salaires horaires

- Fixation des salaires minimums
- Liaison des salaires à l'index

2. Remplacement de CCT:

CCT 18.12.07 - AR 05.06.08 - MB 02.09.08

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2009 pour une durée indéterminée

120. SALAIRES HORAIRES

Convention collective de travail du 18 juin 2009

SALAIRES HORAIRES

En exécution de l'article 5 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ou-vrières des entreprises qui res-sortissent à la Commission paritaire des entreprises de garages.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. - Salaires

Art. 2.

Les salaires horaires minimums sont fixés comme suit:

CATÉGORIES		Tension	38 h/ semaine	38 1/2 h/ semaine	39 h/ semaine	40 h/ semaine
			01.02.2009			
A.1.1.	Manoeuvre "Service"	-	10,96	10,88	10,76	10,52
A.1.2.	Manoeuvre "Service" (10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	100	11,46	11,37	11,17	10,96
A.1.3.	Manoeuvre "Service" (20 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	105	12,03	11,94	11,73	11,51
A.2.1.	Manoeuvre	100	11,46	11,37	11,17	10,96
A.2.2.	Manoeuvre (10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	105	12,03	11,94	11,73	11,51
A.2.3.	Manoeuvre (20 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	110	12,61	12,51	12,29	12,06
B	Manoeuvre Spécialisé	110	12,61	12,51	12,29	12,06
C	Qualifié 2° catégorie	122	13,98	13,87	13,63	13,37
D	Qualifié 1° catégorie	128	14,67	14,55	14,30	14,03
E	Hors catégorie	137	15,70	15,58	15,30	15,02

CHAPITRE III. - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 3.

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1^{er} février 2009 correspondent à l'adaptation à l'index du 1^{er} février 2009 sur base de l'indice de référence (janvier 2009) 111,27.

Ils varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail relative à la détermination du salaire du 18 juin 2009 et aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 décembre 2007 relative aux salaires horaires, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 juin 2008 (Moniteur belge du 2 septembre 2008).

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2011.

CCT: 21.06.07 AR: 10.03.08 MB: 14.04.08

Numéro d'enregistrement: 84.595/CO/112

Date d'enregistrement: 28.08.07

Publication de l'enregistrement au MB: 10.10.07

1. 1. Contenu:

Prime de fin d'année

Montant: sal. hor. au 1^{er} déc. x durée de travail hebdo. x 52
12

Période de référence: 1^{er} décembre - 30 novembre

Période de paiement: le 20 décembre au plus tard

Condition: compter minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Prorata:

- moins de 1 an de service au 30 novembre
- licenciement signifié par l'employeur (excepté licenciement pour faute grave)
- démission donnée par l'ouvrier ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- démission donnée par l'ouvrier en cas de chômage temporaire
- fin d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement de minimum 3 mois
- fin d'un contrat pour force majeure
- pension et prépension
- décès
- démission donnée par le travailleur à temps partiel avec maintien de ses droits en vue d'obtenir un emploi avec davantage d'heures de prestations
- fin d'un contrat moyennant accord mutuel et le contrat écrit ne comporte pas de clause relative à la prime de fin d'année

Assimilations:

- service militaire: pour le nombre de jours effectivement prestés
- congé de maternité et congé de paternité
- accident ou simple maladie: max. 30 jours calendrier par année de référence
- chômage temporaire: max. 150 jours par année de référence
- accident du travail ou maladie professionnelle: max. les 12 premiers mois de l'incapacité ininterrompue

2. Remplacement de CCT:

CCT 26.05.05 - AR 10.10.05 - MB 02.12.05

3. Durée:

A partir du 1^{er} décembre 2007 pour une durée indéterminée

130. PRIME DE FIN D'ANNEE

Convention collective de travail du 21 juin 2007.

PRIME DE FIN D'ANNEE

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. - Modalités d'application

Art. 2.

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est octroyée par les employeurs aux ouvriers visés à l'article 1^{er}.

Art. 3.

- § 1. Cette prime de fin d'année, calculée sur la base du salaire horaire en vigueur le 1^{er} décembre de l'année de paiement, est calculée selon la formule suivante:

salaire horaire précité x durée hebdomadaire du travail sur la base du régime de paiement x 52 : 12

- § 2. Si un ouvrier passe à un autre régime de travail durant la période de référence, le calcul de la prime de fin d'année doit se faire sur base de la moyenne de la durée de travail annuelle.

Art. 4.

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} décembre de l'année qui précède jusqu'au 30 novembre de l'année en cours.

Art. 5.

Dans les cas définis au § 1 à § 9 inclus, les ouvriers ont droit à une partie de la prime de fin d'année, égale à un douzième par mois de travail dans la période de référence, et pour laquelle tout mois commencé est considéré comme un mois presté complet.

- § 1. Les ouvriers qui sont occupés depuis trois mois au moins dans l'entreprise, mais qui ne comptent pas une année d'ancienneté au 30 novembre de la période de référence.
- § 2. Les ouvriers pensionnés et prépensionnés et les ouvriers qui sont licenciés au cours de la période de référence, pour toute autre raison que la faute grave, et même lorsqu'ils donnent un contre-préavis pendant la durée de leur préavis.

Ils bénéficient de la prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période couverte par une indemnité de rupture ouvre également le droit à la prime de fin d'année payée au prorata.

- § 3. Les ayants droit des ouvriers décédés au cours de la période de référence.
- § 4. Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise, alors qu'ils se trouvent en période de chômage temporaire, en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.
- § 5. Les ouvriers à temps partiel avec maintien de droits qui mettent eux-mêmes fin à leur contrat de travail pour occuper un emploi comportant un nombre d'heures de travail supérieur.
- § 6. Les ouvriers dont le contrat de travail prend fin pour des raisons de force majeure. Ils bénéficient de la prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise.
- § 7. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat de travail déterminé, ou encore un contrat de remplacement, de 3 mois au moins. Ils touchent cette prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période normale de référence ne s'applique pas à ces cas. Lorsque ce contrat dépasse un an, une prime de fin d'année est payée par année sur base des prestations fournies au cours de l'année considérée, le dernier décompte ayant lieu au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.
- § 8. Les ouvriers au contrat desquels il est mis fin moyennant accord réciproque et dont l'accord écrit ne prévoit pas de clause sur la prime de fin d'année.

§ 9. Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise au cours de la période de référence et ayant une ancienneté de 5 ans ou plus dans l'entreprise.

§ 10. Dans les cas évoqués ci-dessus, la prime de fin d'année sera calculée sur base du salaire horaire payé normalement au moment du départ.

Art. 6.

Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise au cours de la période de référence perdent le droit à la prime de fin d'année, à l'exception des cas prévus par l'article 5, si le préavis se termine avant le 30 novembre.

Art. 7.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, la suspension du contrat de travail pour cause de congé de maternité, de congé d'accouchement et de congé de paternité est assimilée à des prestations effectives.

Art. 8.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, tous les cas de suspension du contrat de travail sont assimilés, sauf:

§ 1. En cas de suspension du contrat de travail pour cause de service militaire, la prime de fin d'année est payée à concurrence du temps de travail effectivement presté dans la période de référence;

§ 2. En cas de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie ordinaire, l'assimilation est limitée à un maximum de 30 jours calendrier par période de référence.

§ 3. En cas de suspension du contrat de travail pour chômage temporaire, en application de l'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'assimilation est limitée à un maximum de 150 jours dans la période de référence.

§ 4. En cas de suspension du contrat de travail par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'assimilation est limitée aux douze premiers mois d'incapacité ininterrompue.

Pour chaque jour de suspension du contrat de travail qui n'est pas assimilé, le montant de la prime est diminué de 1/260e.

Art. 9.

La prime de fin d'année est payée au plus tard le 20 décembre.

CHAPITRE III. - Dispositions finales

Art. 10.

La présente convention collective de travail remplace celle du 8 juillet 2003, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, enregistrée sous le numéro 67.852/CO/112.

CHAPITRE IV. - Durée de la convention

Art. 11.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} décembre 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} décembre 2009.

CCT: 04.07.01 AR: 17.09.05 MB: 12.10.05
Modifiée par
CCT: 12.11.02 AR: 23.09.05 MB: 26.10.05
Numéro d'enregistrement: 60.024/CO/112 & 64.736/CO/112
Date d'enregistrement: 04.12.01 & 11.12.01
Publication de l'enregistrement au MB: 14.12.01 & 20.12.02

1. Contenu:

- Définition du travail en équipes:
 - 2 équipes qui se succèdent sans interruption ou qui travaillent au maximum 2 heures en même temps
 - min. 2 travailleurs
 - 2 équipes plus ou moins équivalentes
- Prime d'équipe:
 - travail en équipes + 10 %
 - travail de nuit + 20 %

2. Remplacement des CCT:

CCT 26.07.99 - AR 04.02.02 - MB 26.04.02

3. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 2001 pour une durée indéterminée

147. PRIMES D'EQUIPES

Convention collective de travail du 4 juillet 2001.

PRIMES D'EQUIPES

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. - Modalités d'application

Art. 2. - Définition travail en équipe

Indépendamment de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, il est question de travail en équipe lorsque:

- les équipes se succèdent sans interruption ou qu'elles ne se succèdent pas mais travaillent ensemble pendant maximum 2 heures de travail habituel
- l'équipe est constituée de minimum 2 travailleurs
- les équipes qui se relaient sont constituées d'un nombre environ égal de travailleurs.

Les travailleurs occupés dans un régime de travail en équipe sont libres - en concertation avec la direction – de changer d'équipe moyennant maintien de la prime d'équipe.

Art. 3. - Prime pour le travail en équipes

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail en équipes (équipes du matin et du soir) est augmenté de 10 %.

Art. 4. - Prime pour travail de nuit

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail de nuit (entre 20 h. et 6 h.) est augmenté de 20 %.

Art. 5. - Disposition transitoire

La disposition, prévue par l'article 4 de la convention collective du 26 juillet 1999 relative aux primes d'équipes, en exécution de l'article 4.5. de l'accord national 1999-2000 du 27 avril 1999, rendue obligatoire par arrêté royal du 4 février 2002 est prorogée pour la durée de validité de la présente convention collective.

CHAPITRE III. - Dispositions finales

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux primes d'équipes, conclue au niveau de la Commission paritaire des entreprises de garage le 26 juillet 1999, enregistrée sous le numéro 53.157/CO/112 le 2 décembre 1999.

CHAPITRE IV. - Durée de la convention

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001, à l'exception de l'article 2 qui entre en application à partir du 1^{er} juillet 2001, et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

Ce préavis ne peut prendre force qu'à partir du 1^{er} janvier 2003.

CCT: 18.06.09

AR:

MB:

Numéro d'enregistrement: 94.295/CO/112

Date d'enregistrement: 14.09.09

**Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09
(Ratification demandée le 18.06.09)**

1. Contenu:

Réglementation Stand-by

- définition du régime de stand-by
- différents systèmes de stand-by
- indemnités de stand-by (indemnité week-end et de démarrage)
- indexation des montants
- réglementation minimale
- prestations pendant la période de stand-by
- possibilité d'élaborer une alternative au niveau de l'entreprise

2. Remplacement des CCT

CCT 28.09.06 - AR 13.06.07 - MB 16.07.07

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2009 pour une durée indéterminée, à l'exception de l'art. 9. valable du 01.07.09 au 30.06.11

INDEMNITES POUR REGIME DE STAND-BY

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Définitions

Art. 2.

Par "stand-by" ou temps de disponibilité, on entend: la période pendant laquelle l'ouvrier en dehors son temps de travail normal,

après accord préalable avec l'employeur, n'est pas tenu d'être présent sur le lieu de travail mais doit être disponible afin de pouvoir donner suite à des appels éventuels et de fournir des services d'assistance urgents aux clients. Les ouvriers adhèrent au système de stand-by sur base volontaire mais sont cependant obligés de donner suite aux appels une fois qu'ils font partie du système de stand-by.

Les limites normales du temps de travail peuvent être dépassées afin d'exécuter, pour le compte d'un tiers, des travaux urgents sur des machines et du matériel tels que prévus par l'article 26, § 2,2° de la Loi sur le Travail du 16 mars 1971, comme par exemple un dépannage chez le client, qui requiert une intervention urgente.

Pour autant que le travail exécuté par l'ouvrier à la suite d'un appel soit presté en dépassement de la limite journalière normale définie dans le règlement de travail et de la limite hebdomadaire normale du temps de travail, il sera considéré comme des heures supplémentaires.

CHAPITRE III. - Indemnités

Art. 3.

§ 1. Depuis le 1^{er} juillet 2005, une indemnité de stand-by est accordée par les employeurs aux ouvriers qui se trouvent en stand-by comme décrit à l'article 2 de la présente convention.

§ 2. On distingue 4 systèmes de stand-by:

- a. Jour en semaine: stand-by pendant la période de 6 h le matin à 22 h le soir du lundi au vendredi inclus;
- b. Nuit en semaine: stand-by pendant la période de 22 h le soir à 6 h le matin, du lundi soir 22h au samedi matin 6 h;

- c. Jour en week-end: stand-by pendant la période de 6 h le matin à 22 h le soir durant le week-end, à savoir le samedi et dimanche de même que les jours fériés;
- d. Nuit en week-end : Stand-by pendant la période de 22 h le soir à 6 h le matin, du samedi soir 22 h au lundi matin 6 h, ainsi que les jours fériés.

Art. 4.

Les indemnités minimales suivantes sont d'application depuis le 1^{er} février 2009 fixées pour les systèmes de stand-by, comme défini à l'article 3, §2 :

- a. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by a., à savoir le jour en semaine : in-demnité horaire de € 1,63;
- b. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by b., à savoir la nuit en semaine : in-demnité horaire de € 2,17;
- c. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by c., à savoir le jour en week-end : indemnité horaire de € 2,17;
- d. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by d., à savoir la nuit en week-end : indemnité horaire de € 2,71.

Les ouvriers peuvent se trouver de façon cumulative dans plusieurs systèmes de stand-by; l'indemnisation est dans ce cas cumulative elle aussi.

Art. 5.

- § 1. Si un ouvrier se trouvant dans un système de stand-by est effectivement appelé et doit donc être affecté, il touche pour ce faire une indemnité de départ.

§ 2. Depuis le 1^{er} février 2009, le montant minimum de cette indemnité de départ est de :

- € 27,09 pour un appel par jour calendrier;
- € 43,35 au total, pour deux appels par jour calendrier;
- € 54,19 au total, pour 3 appels par jour calendrier;
- € 5,42 par appel supplémentaire (au dessus de 3) par jour calendrier.

§ 3. Par «jour calendrier» il est entendu la période de 24 heures débutant à 6 heures le matin et allant jusqu'à 6 heures du matin du jour suivant.

Art. 6.

Depuis le 1^{er} février 2007, les montants des indemnités fixées à l'article 4 et l'article 5 de la présente convention sont indexés chaque année au 1^{er} février, sur base de l'index social du mois de janvier de l'année calendrier concernée par rapport à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente.

CHAPITRE IV. - Prestations durant un régime de stand-by

Art. 7.

Sans préjudice des dispositions de l'article 4 et 5 de la présente convention, un ouvrier qui doit fournir des prestations effectives durant la période de stand-by touche le salaire effectif dû pour celles-ci.

Art. 8.

Le temps effectivement presté est compté comme du temps de travail, aussi bien pour la durée que pour le calcul du salaire.

CHAPITRE V. - Modalités d'application

Art. 9.

- § 1. Par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, il est possible de déroger aux articles 4, 5 et 7 de la présente convention, ainsi que à l'article 8, quant au calcul du salaire.
- § 2. Cette convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale, par les secrétaires régionaux des organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage.
- § 3. En outre, après signature cette convention collective de travail doit être transmise dans le mois pour information, au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.
- § 4. La réglementation susmentionnée est valable du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011, et sera évaluée par les partenaires sociaux au niveau de la Commission paritaire des entreprises de garage avant le 31 décembre 2010.
- § 5. Si les parties au niveau de l'entreprise ne parviennent pas à une convention collective de travail, la partie la plus diligente peut faire appel au bureau de conciliation au niveau de la Commission paritaire.

Art. 10.

Un ouvrier ne peut être en stand-by que sur base volontaire.

Art. 11.

Au début de chaque mois, la liste des ouvriers qui sont en stand-by est communiquée à la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, cette liste est communiquée à l'ensemble du personnel ouvrier.

Les ouvriers mentionnés sur cette liste au début de chaque mois bénéficient automatiquement de l'indemnité de stand-by, sauf pour les périodes ou jours durant lesquels leur contrat de travail a été suspendu en vertu de la législation.

Tout ouvrier qui, suite à des circonstances imprévues, doit remplacer un ouvrier repris sur la liste susmentionnée, recevra les mêmes indemnités et avantages.

CHAPITRE VI. - Durée de la convention

Art. 12.

Cette convention collective du travail remplace celle du 28 septembre 2006 conclue dans la Commission Paritaire des Garages, rendue obligatoire par arrêté royal du 13 juin 2007 (Moniteur belge du 16 juillet 2007).

Art. 13.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 9 qui s'applique du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

CCT: 12.05.09

AR:

MB:

Numéro d'enregistrement: 94.210/CO/112

Date d'enregistrement: 14.09.09

Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

(Ratification demandée le 12.05.09)

1. Contenu:

Frais de transport:

- transport par chemin de fer ou tout autre moyen de transport en commun: remboursement par l'employeur de l'intégralité du prix de la carte de train ou de tout autre moyen de transport en commun

- transport privé: intervention de l'employeur = intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB à hauteur de 60 %, on divise le montant par 5 (pour avoir l'indemnité journalière)

2. Remplacement de CCT:

CCT 21.06.07 - AR 05.03.08 - MB 04.04.08

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2009 pour une durée indéterminée

151. FRAIS DE TRANSPORT

Convention collective de travail du 12 mai 2009

FRAIS DE TRANSPORT

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées entre le domicile et le lieu de travail atteignent au moins 1 kilomètre.

CHAPITRE II. - Moyens de transport en commun public

SECTION 1. - TRANSPORT PAR CHEMIN DE FER

Art. 3.

L'ouvrier voyageant en train reçoit de son employeur une indemnité égale au remboursement complet du coût total de l'abonnement social.

SECTION 2. - AUTRES MOYENS DE TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC

Art. 4.

En ce qui concerne les autres moyens de transport en commun public, organisés par les sociétés régionales de transport, ceux-ci sont également remboursés totalement par l'employeur.

Art. 5.

Les modalités d'intervention des employeurs en faveur des ouvriers utilisant ce type de transport sont fixées comme suit:

- les ouvriers présentent aux employeurs une déclaration signée, certifiant qu'ils utilisent habituellement un moyen de transport en commun, organisé par une société régionale de transport, pour leur déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa, et précisent le kilométrage effectivement parcouru; ils veilleront à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation;

Il veillera à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

- l'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration dont question ci-dessus.

SECTION 3. - MOYENS DE TRANSPORT MIXTES EN COMMUN PUBLIC

Art. 6.

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, ceux-ci sont remboursés totalement par l'employeur.

SECTION 4. - TRANSPORT ORGANISÉ COMPLÈTEMENT OU PARTIELLEMENT PAR L'EMPLOYEUR

Art. 7.

Des accords peuvent être conclus au niveau de l'entreprise au sujet d'un transport collectif.

CHAPITRE III. - Moyens de transport privé

Art. 8.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière, basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB, tel que repris dans le tableau annexé à l'article 11 de la convention collective de travail 19 octies concernant l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports des travailleurs conclue au sein du Conseil National de Travail du 20 février 2009.

Par transport privé on entend tous les moyens de transport privés possibles.

Art. 9.

Cette indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB.

Art. 10.

Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou l'entièreté de la distance, l'intervention de l'employeur visée à l'article 8 et l'article 9 est considéré comme une indemnité-vélo.

L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'ouvrier, les données nécessaires permettant à l'ouvrier de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance prise en compte jusqu'au lieu de travail, le nombre de jours de présence au travail et l'indemnité payée.

Art. 11.

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1^{er} février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB.

Art. 12.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail avec son propre véhicule, et que des travaux de voirie se produisent sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail, l'employeur doit payer le déplacement supplémentaire pour autant que les critères suivants soient réunis:

- travaux d'une durée minimale de 4 semaines ;
- le trajet normal doit être plus long de 5 km (aller - retour).

CHAPITRE IV. - Modalités de paiement

Art. 13.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée mensuellement pour le titre de transport à validité mensuelle et une fois par semaine pour les titres de transport à validité hebdomadaire.

Art. 14.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport par chemin de fer est payée contre la remise du certificat spécial délivré par la SNCB pour les abonnements sociaux.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport, pour les moyens de transport organisés par les sociétés régionales de transport, est payée contre la remise du titre de transport délivré par ces sociétés.

Art. 15.

L'employeur intervient dans les frais occasionnés par les autres moyens de transport à condition que l'ouvrier établisse la preuve de la distance réellement parcourue.

Si l'ouvrier n'est pas à même de fournir cette preuve, le calcul s'effectue dans chaque entreprise, de commun accord entre parties, en tenant compte des particularités locales.

L'ouvrier ne peut refuser de remettre à l'employeur le(les) titre(s) de transport éventuel(s), ou, à défaut, une déclaration signée par lui, nécessaire pour déterminer la distance parcourue.

Art. 16.

Dans le cadre de l'application de l'article 12, l'employeur paie le déplacement supplémentaire occasionné par les travaux de voirie à partir du jour au cours duquel lesdits travaux ont débuté.

CHAPITRE V. - Dispositions finales

Art. 17.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux frais de transport du 21 juin 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, rendue obligatoire par arrêté royal le 5 mars 2008 (Moniteur belge 4 avril 2008).

Art. 18.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires.

CCT: 18.06.09 AR: MB:
Numéro d'enregistrement: 93.289/CO/112
Date d'enregistrement: 03.08.09
Publication d'enregistrement au MB: 14.08.09
(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Systeme sectoriel d'éco-chèques

- 3 tranches de € 125, à payer en décembre 2009, juin 2010 et décembre 2010
- Fixation des périodes assimilées
- Prorata pour les travailleurs entrant ou sortant pendant la période de référence (1/25e par semaine) et pour les travailleurs à temps partiel
- Possibilité d'élaborer une alternative au niveau de l'entreprise à condition qu'une CCT ait été conclue avant le 30.06.2009
- Détermination de la récurrence à partir de 2011

2. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2009 pour une durée indéterminée

160. SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

Convention collective de travail du 18 juin 2009

SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

En exécution de l'article 4 section 2 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Cadre général

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de

- l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008;
- la convention collective de travail numéro 98 relative aux éco-chèques conclue au Conseil national du travail du 20 février 2009
- l'avis numéro 1675 relatif aux éco-chèques du Conseil national du travail du 20 février 2009;
- l'arrêté royal du 14 avril 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 novembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur Belge 20 mai 2009).

CHAPITRE III. - Attribution des éco-chèques

Art. 3.

Paiement, à tout ouvrier occupé à temps plein, de 3 tranches semestrielles d'éco-chèques, d'une valeur respective de € 125,00.

Art. 4.

Le paiement de ces éco-chèques se fera aux dates suivantes:

- au cours du mois de décembre 2009 et au plus tard le 31 décembre 2009. La période de référence commence le 1^{er} juillet 2009 et se termine le 31 décembre 2009;
- au cours du mois de juin 2010 et au plus tard le 30 juin 2010. La période de référence commence le 1^{er} janvier 2010 et se termine le 30 juin 2010.

- au cours du mois de décembre 2010 et au plus tard le 31 décembre 2010. La période de référence commence le 1^{er} juillet 2010 et se termine le 31 décembre 2010.

Art. 5.

La valeur nominale maximum attribuée à l'éco-chèque s'élève à € 10,00 par chèque, conformément à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

Art. 6.

L'éco-chèque est délivré au nom de l'ouvrier. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Art. 7.

La durée de validité de 24 mois de l'éco-chèque devra en outre être clairement indiquée, de même que son utilisation exclusive pour l'achat de produits et de services à caractère écologique, repris dans la liste en annexe à la convention collective de travail numéro 98.

Art. 8.

Les éco-chèques ne peuvent pas, même partiellement, être échangés contre de l'argent.

CHAPITRE IV. - Prestations et assimilations

Art. 9.

Pour l'attribution des éco-chèques, on tient compte, par période de référence, des jours prestés par le tra-vailleu-r à temps plein.

Art. 10.

Sont assimilés à des jours de travail, tous les jours repris à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 98 susmentionnée.

Sont également assimilés à des jours de travail, tous les jours de chômage temporaire, ainsi que 30 jours de maladie ou d'absence suite à un accident (du travail) en plus des jours couverts par le salaire mensuel garanti.

Art. 11.

Les travailleurs intérimaires occupés dans une entreprise relevant de la Commission paritaire des entreprises de garage, reçoivent aux dates susmentionnées des éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie.

Le montant de € 125 est adapté en fonction du nombre de jours de travail, selon le principe de prorata applicable aux entrants et sortants, conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. - Attribution d'un prorata

Art. 12.

Un montant au prorata sera payé dans les cas suivants:

- Les ouvriers qui sont entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours du semestre concerné, ont droit à un prorata des tranches semestrielles sur base de 1/25^e par semaine, avec un maximum de 25/25^e. Pour l'application de cet alinéa, on entend par semaine chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé.
- Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata en fonction de la fraction d'occupation. La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

Art. 13.

Lorsqu'un ouvrier quitte l'entreprise, les éco-chèques, octroyés au pro rata, doivent être payés au plus tard au moment du départ de l'entreprise.

CHAPITRE VI. - Affectation alternative du montant au niveau de l'entreprise

Art. 14.

Une affectation alternative de ces éco-chèques est possible au niveau de l'entreprise, pour autant que le montant de 3 x € 125 soit garanti et moyennant un accord au niveau de l'entreprise avant le 30 juin 2009, et ceci par le biais d'une convention collective de travail.

Art. 15.

Une copie de cette convention collective de travail doit être transmise pour information au président de la Commission paritaire des entreprises de garage, et ce avant le 30 septembre 2009.

Art. 16.

Si aucun accord n'a été conclu au niveau de l'entreprise avant le 30 juin 2009, il convient d'appliquer la réglementation sectorielle des éco-chèques.

Art. 17.

La convention collective au niveau de l'entreprise doit prévoir au minimum les mêmes assimilations que celles convenues au plan sectoriel pour le système des éco-chèques, conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

Art. 18.

Dans la convention collective de travail une évaluation au niveau de l'entreprise devra être prévue fin 2010. En fonction de cette évaluation, il doit être possible de rejoindre le système sectoriel à partir du 1^{er} janvier 2011.

CHAPITRE VII. - Récurrence

Art. 19.

Toute forme de concrétisation du pouvoir d'achat est valable pour une durée indéterminée. La valeur du pouvoir d'achat s'élève à € 250 par année (cotisations ONSS pour l'employeur et le travailleur incluses) à partir de 2011.

Art. 20.

Après l'évaluation interprofessionnelle de l'avantage net en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 et d'éventuelles décisions au sujet des modifications, une évaluation sectorielle devra être prévue pour concrétiser, à partir du 1^{er} janvier 2011, la récurrence de la prime de € 250.

Art. 21.

En fonction de cette évaluation sectorielle, les entreprises qui n'ont pas conclu de convention collective de travail avant le 30 juin

2009 conformément aux dispositions du chapitre VI, devront recevoir la possibilité de déroger, moyennant une convention collective de travail au niveau de l'entreprise à la réglementation sectorielle prévue à partir du 1^{er} janvier 2011 pour concrétiser les € 250 par année (cotisations ONSS pour l'employeur et le travailleur incluses).

CHAPITRE VIII. - Validité

Art. 22.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

Durée du travail: hebdomadaire, annuelle, carrière

210	DURÉE DU TRAVAIL
221	CONGÉ D'ANCIENNETÉ
230/58_2007-2010	PRÉPENSION À PARTIR DE 58 ANS (2007-2010)
230/58_2010-2011	PRÉPENSION À PARTIR DE 58 ANS (2010-2011)
230_2007-2010	PRÉPENSION APRÈS LICENCIEMENT (2007-2010)
230_2010-2011	PRÉPENSION APRÈS LICENCIEMENT (2010-2011)
232	PRÉPENSION TRAVAIL EN ÉQUIPES
233	MÉTHODE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE PRÉPENSION
234_2008-2009	PRÉPENSION A PARTIR DE 56 ANS (2008-2009)
234_2010	PRÉPENSION A PARTIR DE 56 ANS (2010)
235	PRÉPENSION À MI-TEMPS
242	NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL
247	TRAVAIL DE NUIT
249	ORGANISATION DU TRAVAIL

CCT: 23.02.87

AR: 06.05.88

MB: 14.06.88

Numéro d'enregistrement: 19.197/CO/112

Date d'enregistrement: 15.10.87

1. Contenu:

Durée du travail: 38 heures par semaine à partir du 31.12.88

2. Remplacement de CCT:

CCT 06.07.84 - AR 12.11.84 - MB 28.11.84

3. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 1987 pour une durée indéterminée

210. DUREE DU TRAVAIL

Convention collective de travail du 23 février 1987.

DUREE DU TRAVAIL

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Durée du travail

Art. 2.

- § 1. La durée hebdomadaire du travail ramenée à 39 heures par semaine à partir du 1^{er} septembre 1979 par la convention collective de travail du 19 avril 1979, reste maintenue.
- § 2. Les entreprises dont les ouvriers prestent encore 39 heures par semaine ramènent cette durée, sur base annuelle moyenne, à 38 heures et demie au 1^{er} février 1988 et à 38 heures au 31 décembre 1988, sans diminution de salaire (voir mode de calcul ci-après).

CHAPITRE III. - Validité

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1987 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de cette commission paritaire.

CHAPITRE IV. - Dispositions finales

Art. 4.

La présente convention collective de travail remplace celle du 6 juillet 1984, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, concernant la durée du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 novembre 1984.

CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR BASE ANNUELLE

38 heures.

Des modalités de calcul différentes peuvent être utilisées:

1. 365 jours calendrier par année

- 52 dimanches (ou jours de récupération)
- 52 samedis (ou jours de congé équivalents)
- 20 jours de vacances
- 10 jours fériés

= 231 jours de 8 heures à prester dans le régime de 40 heures.

Dans un régime de 38 heures:

- avec réduction de la durée du travail journalière:
231 jours de 7h.36 min., soit 1756 heures;
- avec réduction de la durée du travail hebdomadaire:
46.2 semaines de 38 heures, soit 1756 heures;
- avec octroi de 12 jours de repos compensatoires:
219 jours de 8 heures, soit 1752 heures.

2. 48 semaines de 38 h. = 1824 heures.

Il faut y ajouter 1 jour de 7 h.36 min. (365^e jour).

Il faut en déduire 10 jours fériés de 7 h.36 min.

Ce qui donne finalement 1756 heures.

Remarque: si le 365^e jour coïncide avec un dimanche ou un samedi, il y a une prestation journalière en moins.

CCT: 21.06.07 AR: 19.03.08 MB: 10.06.08
Numéro d'enregistrement: 84.593/CO/112
Date d'enregistrement: 28.08.07
Publication de l'enregistrement au MB: 10.10.07

1. Contenu:

Congé d'ancienneté:

1 jour après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise

2. Remplacement des CCT:

CCT 26.05.05 - AR 10.10.05 - MB 05.12.05

3. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 2008 pour une durée indéterminée

221. CONGE D'ANCIENNETE

Convention collective de travail du 21 juin 2007.

CONGE D'ANCIENNETE

En exécution de l'article 15 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Modalités d'octroi

Art. 2.

A partir du 1^{er} janvier 2008 l'ouvrier a droit à un jour de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 3.

L'octroi d'un jour de congé d'ancienneté a lieu dans l'année calendaire au cours de laquelle l'ouvrier atteint 20 ans d'ancienneté.

En outre, l'ouvrier conserve ce jour d'ancienneté pendant les années suivant celle où il atteint 20 ans d'ancienneté

Art. 4.

Lorsque l'entreprise passe dans d'autres mains, l'ouvrier garde son ancienneté.

Art. 5.

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application. Par contre, lorsqu'une entreprise accorde le 1^{er} jour d'ancienneté plus tard que ce que prévoit la réglementation sectorielle, elle doit s'aligner sur la réglementation sectorielle, donc prévoir le 1^{er} jour d'ancienneté après 20 ans d'ancienneté.

Art. 6

Chaque journée de congé d'ancienneté est payée par l'employeur sur base du salaire normal, calculé dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 définissant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, et les modifications y apportées.

CHAPITRE III. - Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 mai 2005 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 octobre 2005, et publiée au Moniteur belge du 5 décembre 2005.

Art. 8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT: 21.06.07 AR: 18.05.08 MB: 19.06.08

Numéro d'enregistrement: 84.164/CO/112

Date d'enregistrement: 06.08.07

Publication de l'enregistrement au MB: 09.10.07

Modifiée par CCT 04.03.08 AR: 18.09.08 MB: 01.12.08

Numéro d'enregistrement: 87.506/CO/112

Date d'enregistrement: 20.03.08

Publication de l'enregistrement au MB: 04.04.08

1. Contenu:

- Prorogation de la prépension du 01.07.2007 au 30.06.2010
- 58 ans (hommes et femmes)
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la cotisation capacitive du Fonds Social

2. Prorogation de CCT:

CCT 26.05.05 - AR 23.01.06 - MB 06.04.06

3. Durée:

1^{er} juillet 2007 - 30 juin 2010

PREPENSION A PARTIR DE 58 ANS (2007 - 2010)

En exécution de l'article 19 § 1 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2.

La présente convention collective de travail coordonne et proroge la convention collective de travail du 26 mai 2005 conclue au sein

de la Commission paritaire des entreprises de garage, relative à la prépension à partir de 58 ans.

La convention collective de travail du 26 mai 2005 est prorogée pour la période du 1^{er} juillet 2007 jusqu'au 30 juin 2010.

CHAPITRE III. - Prépension à partir de 58 ans

Art. 3.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975), le régime de prépension est étendu aux ouvriers âgés de 58 ans et plus, licenciés pour toute autre raison que le motif impérieux, pour autant que soient respectées les conditions d'ancienneté reprises dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations (Moniteur belge du 8 juin 2007).

Art. 4.

La disposition prévue à l'article 3 ne porte pas préjudice aux dispositions sectorielles existantes qui permettent le départ en prépension sous certaines conditions à partir d'un âge inférieur.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 5.

La convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2010.

CCT: 18.06.09 AR: MB:
Numéro d'enregistrement: 94.299/CO/112
Date d'enregistrement: 14.09.09
Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09
(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

- Prorogation de la prépension du 01.07.2010 au 31.12.2011
- 58 ans (hommes et femmes)
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la cotisation capacitative du Fonds Social

2. Prorogation de CCT:

CCT 21.06.07 - AR 18.05.08 - MB 19.06.08
Modifiée par CCT 04.03.08 - AR 18.09.08 - 01.12.08

3. Durée:

1^{er} juillet 2010 - 31 décembre 2011

PREPENSION A PARTIR DE 58 ANS (2010 - 2011)

En exécution de l'article 14 § 1 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2.

La présente convention collective de travail coordonne et proroge la convention collective de travail du 21 juin 2007 conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, relative à

la prépension à partir de 58 ans, modifiée par la convention collective de travail du 4 mars 2008 relative à la prépension à partir de 58 ans.

La convention collective de travail du 21 juin 2007 est prorogée pour la période du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2011.

CHAPITRE III. - Prépension à partir de 58 ans

Art. 3.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975), le régime de prépension est étendu aux ouvriers âgés de 58 ans et plus, licenciés pour toute autre raison que le motif impérieux, pour autant que soient respectées les conditions d'ancienneté reprises dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations (Moniteur belge du 8 juin 2007).

Art. 4.

La disposition prévue à l'article 3 ne porte pas préjudice aux dispositions sectorielles existantes qui permettent le départ en prépension sous certaines conditions à partir d'un âge inférieur.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 5.

La convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2010 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2011.

CCT: 21.06.07 AR: 05.03.08 MB: 04.04.08
Numéro d'enregistrement: 84.163/CO/112
Date d'enregistrement: 06.08.07
Publication de l'enregistrement au MB: 09.10.07

1. Contenu:

- Prorogation de la prépension du 01.07.2007 au 30.06.2010
- 38 ans de passé professionnel: 57 ans (hommes et femmes)
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la cotisation capacitative du Fonds Social

2. Prorogation de CCT:

CCT 26.05.05
(numéro d'enregistrement 75.294/CO/112)

2. Durée:

1^{er} juillet 2007 - 30 juin 2010

PREPENSION APRES LICENCIEMENT (2007-2010)

En exécution de l'article 19 §2 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2.

La présente convention collective de travail proroge la convention collective de travail du 26 mai 2005 conclue au sein de la Commission des entreprises de garage, concernant la prépension après licenciement, enregistrée le 23 juin 2005 sous le numéro 75.794/CO/112.

CHAPITRE III. - Modalités d'application

Art. 3.

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises et conformément aux critères fixés par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, la convention collective de travail existante est prorogée pour la période du 1er juillet 2007 au 30 juin 2010.

Art. 4.

L'âge de la prépension est fixé à 57 ans pour les ouvriers et ouvrières, pour autant que les conditions en matière de réglementation prépension et chômage soient respectées.

Art. 5.

L'âge visé à l'article 4 doit être atteint au plus tard à la fin effective du délai de préavis.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 6.

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2010.

CCT: 18.06.09 AR: MB:
Numéro d'enregistrement: 94.300/CO/112
Date d'enregistrement: 14.09.09
Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09
(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

- Prorogation de la prépension du 01.07.2010 au 31.12.2011
- 38 ans de passé professionnel: 57 ans (hommes et femmes)
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la cotisation capitalative du Fonds Social

2. Prorogation de CCT:

CCT 21.06.07 - AR 05.03.08 - MB 04.04.08

2. Durée:

1^{er} juillet 2010 - 31 décembre 2011

PREPENSION APRES LICENCIEMENT (2010 - 2011)

En exécution de l'article 14 § 1 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers ou les ouvrières.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2.

La présente convention collective de travail proroge la convention collective de travail du 21 juin 2007 conclue au sein de la Commission des entreprises de garage, concernant la prépension après licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 mars 2008 (Moniteur belge du 4 avril 2008).

CHAPITRE III. - Modalités d'application

Art. 3.

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises et conformément aux critères fixés par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, la convention collective de travail existante est prorogée pour la période du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2011.

Art. 4.

L'âge de la prépension est fixé à 57 ans pour les ouvriers et ouvrières, pour autant que les conditions en matière de réglementation prépension et chômage soient respectées.

Art. 5.

L'âge visé à l'article 4 doit être atteint au plus tard à la fin effective du délai de préavis.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 6.

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2010 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2011.

CCT: 18.06.09

AR:

MB:

Numéro d'enregistrement: 94.301/CO/112

Date d'enregistrement: 14.09.09

Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Prépension travailleurs en équipes

- 56 ans
- 33 ans de carrière professionnelle (dont 20 ans de travail en équipes avec prestations de nuit)
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la cotisation capacitative par le Fonds social

2. Durée:

1^{er} janvier 2009 - 31 décembre 2010

232. PREPENSION TRAVAIL EN EQUIPES

Convention collective de travail du 18 juin 2009

PREPENSION TRAVAIL EN EQUIPES

En exécution de l'article 14 § 2 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Modalités d'application

Art. 2.

Conformément à l'article 3 § 1 de l'arrêté royal fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations du 3 mai 2007 (Moniteur belge 8 juin 2007) et conformément à l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre

2008 dans la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, l'âge de la prépension sera porté à 56 ans à condition de pouvoir justifier 33 ans de carrière professionnelle.

En outre, ces ouvriers doivent pouvoir prouver au moment où leur contrat de travail prend fin, qu'ils ont travaillé au minimum 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990 (Moniteur belge du 13 juin 1990).

Art. 3.

L'âge visé à l'article 2 de la présente convention collective de travail doit être atteint au cours de la durée de la présente convention collective de travail et au moment où il est mis fin au contrat de travail.

CHAPITRE III. - Paiement de l'indemnité complémentaire et de la cotisation capacitive

Art. 4.

Le "Fonds social des entreprises de garage" prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, ainsi que la totalité des cotisations capacitives, y compris la cotisation patronale spéciale compensatoire mensuelle, comme prévu à l'article 111 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 1^{er} avril 1999).

A cet effet, le "Fonds social des entreprises de garage" élaborera les modalités voulues.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 5.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

CCT: 05.10.98

AR: 29.01.02

MB: 14.05.02

Numéro d'enregistrement: 49.661/CO/112

Date d'enregistrement: 24.11.98

Publication d'enregistrement au MB: 03.02.99

1. Contenu:

Calcul du salaire net de référence sur base de 100 %
du salaire mensuel brut de référence

2. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 1998 pour une durée indéterminée

233. MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE PREPENSION

Convention collective de travail du 5 octobre 1998.

MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE PREPENSION

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Modalités d'application

Art. 2.

Pour tous les ouvriers qui sont licenciés à partir du 1^{er} juillet 1998 en vue de leur prépension, conformément aux conventions collectives de travail en vigueur conclues au niveau sectoriel ou des entreprises, les cotisations de sécurité sociale seront calculées,

afin de déterminer le salaire net de référence visé à l'article 6 de la convention collective n° 17 du 19 décembre 1974, sur 100 % du salaire brut mensuel de référence.

CHAPITRE III. - Validité

Art. 3.

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} juillet 1998 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT: 04.03.08 AR: 09.09.08 MB: 01.12.08

Numéro d'enregistrement: 87.505/CO/112

Date d'enregistrement: 20.03.08

Publication de l'enregistrement au MB: 04.04.08

1. Contenu:

Prépension à partir de 56 ans

- 56 ans
- 40 ans de passé professionnel
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la cotisation capitalative par le Fonds social

2. Durée:

1^{er} janvier 2008 - 31 décembre 2009

PREPENSION A PARTIR DE 56 ANS (2008 - 2009)

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution:

- des dispositions de la convention collective de travail numéro 92 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du travail et instaurant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 (Moniteur belge du 21 février 2008);

- des dispositions de l'avis numéro 1 627 du 20 décembre 2007 conclu au sein du Conseil national du travail;
- du chapitre III de la loi relative à l'exécution de l'accord inter-professionnel 2007-2008 du 21 décembre 2007 (Moniteur belge 31 décembre 2007).

CHAPITRE III. - Ayants droit à l'indemnité complémentaire

Art. 3.

Ce régime de prépension bénéficie aux ouvriers qui sont licenciés, et qui sont âgés, au cours de la période du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2009, de 56 ans ou plus et peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié.

En outre, ces ouvriers doivent pouvoir prouver qu'ils ont effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, ou au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1er septembre 1983.

CHAPITRE IV. - Modalités d'application

Art. 4.

Pour les points qui ne sont pas réglés par la présente convention collective de travail, les dispositions de la convention collective de

travail numéro 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement sont d'application.

CHAPITRE V. - Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 5.

L'obligation de paiement de l'indemnité complémentaire de l'employeur est transférée au "Fonds social des entreprises de garage".

Le "Fonds social des entreprises de garage" mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE VI. - Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2009.

CCT: 18.06.09 AR: MB:
Numéro d'enregistrement: 94.306/CO/112
Date d'enregistrement: 14.09.09
Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09
(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Prépension à partir de 56 ans

- 56 ans
- 40 ans de passé professionnel
- Solidarisation de l'indemnité complémentaire et de la cotisation capacitative par le Fonds social

2. Durée:

1^{er} janvier 2010 - 31 décembre 2010

PREPENSION A PARTIR DE 56 ANS (2010)

En exécution de l'article 14 § 4 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par «ouvriers» les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution:

- des dispositions de la convention collective de travail numéro 96 du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du travail et instaurant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008;
- des dispositions de l'avis numéro 1.627 du 20 décembre 2007 conclu au sein du Conseil national du travail;
- du chapitre III de la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, du 21 décembre 2007 (Moniteur belge 31 décembre 2007).

CHAPITRE III. - Ayants droit à l'indemnité complémentaire

Art. 3.

Ce régime de prépension bénéficie aux ouvriers qui sont licenciés, et qui sont âgés, au cours de la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010, de 56 ans ou plus et peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié.

En outre, ces ouvriers doivent pouvoir prouver qu'ils ont effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité sociale ont été payées, ou au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1^{er} septembre 1983.

CHAPITRE IV. - Modalités d'application

Art. 4.

Pour les points qui ne sont pas réglés par la présente convention collective de travail, les dispositions de la convention collective de travail numéro 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement sont d'application.

CHAPITRE V. - Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 5.

L'obligation de paiement de l'indemnité complémentaire de l'employeur est transférée au "Fonds social des entreprises de garage".

Le "Fonds social des entreprises de garage" mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE VI. - Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

CCT: 18.06.09

AR:

MB:

Numéro d'enregistrement: 94.302/CO/112

Date d'enregistrement: 14.09.09

Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Prépension à mi-temps

- droit à la prépension à mi-temps dès 55 ans
- modalités concrètes dans la CCT d'entreprise
- paiement de l'indemnité complémentaire par le Fonds Social

2. Durée:

1^{er} janvier 2009 - 31 décembre 2010

235. PREPENSION A MI-TEMPS

Convention collective de travail du 18 juin 2009

PREPENSION A MI-TEMPS

En exécution de l'article 14 § 3 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue:

- conformément à et en exécution des dispositions de la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993, conclue au sein

du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 novembre 1993, instaurant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de moitié des prestations de travail, dénommée ci-après la convention collective de travail n° 55 ;

- conformément au cadre légal.

CHAPITRE III. - Condition d'âge

Art. 3.

Dans le secteur des garages il est instauré un droit à la prépension à mi-temps et conformément à l'article 112 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 1er avril 1999) et aux modifications ultérieures de cette loi, l'âge des ouvriers est fixé à 55 ans.

CHAPITRE IV. - Modalités d'application au niveau de l'entreprise

Art. 4.

Une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise, fixant les modalités pratiques pour l'instauration, au sein de l'entreprise, du régime visé à la convention collective de travail n° 55, en particulier pour toutes les modalités qui ne sont pas régies par la convention collective de travail n° 55.

Cette convention collective de travail au niveau de l'entreprise doit être soumise pour approbation à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 5.

En outre, il sera établi par écrit et pour chaque ouvrier séparément un contrat de travail à temps partiel, conformément aux modalités fixées à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), et ce au plus tard le jour où les ouvriers concernés entrent en prépension à mi-temps.

Le contenu et les modalités de ce contrat de travail individuel seront déterminés dans la convention collective de travail au niveau de l'entreprise visée à l'article 4.

CHAPITRE V. - Paiement de l'indemnité complémentaire

Art. 6.

En exécution de l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 55, l'obligation de paiement de l'indemnité complémentaire de l'employeur est transférée au "Fonds social des entreprises de garage".

Le "Fonds social des entreprises de garage" mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

CHAPITRE VI. - Passage à la prépension à temps plein

Art. 7.

Le passage de la prépension à mi-temps à la prépension à temps plein est possible selon les conditions et les modalités fixées à l'article 11 de la convention collective de travail n° 55.

CHAPITRE VII. - Validité

Art. 8.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

CCT: 17.12.92

AR: 20.05.97

MB: 07.03.98

Numéro d'enregistrement: 31.945/CO/112

Date d'enregistrement: 26.02.93

Publication de l'enregistrement au MB: 15.04.93

1. Contenu:

Introduction de nouveaux régimes de travail dans l'entreprise

Condition: doivent avoir un effet positif sur l'emploi

Information préalable:

Un mois avant d'entamer des négociations au niveau de l'entreprise, l'employeur doit fournir par écrit une information sur:

- le type de système de travail
- les facteurs justifiant l'introduction du système.

Négociations au niveau de l'entreprise:

- dans les entreprises avec délégation syndicale: une CCT à conclure entre l'employeur et toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise
- dans les entreprises sans délégation syndicale: une CCT à conclure avec les organisations des travailleurs, présentes au niveau de la CP.

Application:

- uniquement sur base volontaire
- uniquement pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée.

2. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 1993 pour une durée indéterminée

242. NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

Convention collective de travail du 17 décembre 1992.

NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers et les ouvrières

CHAPITRE II. - Portée et champ d'application de la convention

Art. 3.

En exécution de l'article 7 a) et b) de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil National du Travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987), les parties décident

que vu l'hétérogénéité du secteur, les négociations portant sur le contenu de nouveaux régimes de travail peuvent être menées au niveau de l'entreprise, et ce à partir du 1^{er} janvier 1993.

Par nouveaux régimes de travail, on entend les régimes précisés par la loi du 17 mars 1987 (Moniteur belge du 12 juin 1987) visant à permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise ou à promouvoir l'emploi.

CHAPITRE III. - Répercussion sur l'emploi

Art. 4.

L'introduction de nouveaux régimes de travail doit avoir un effet positif sur l'emploi, à savoir:

- l'augmentation du nombre d'ouvriers occupés, avec une attention particulière pour l'embauche de personnes appartenant aux "groupes à risques";
- la réduction du nombre de jours de chômage partiel ou;
- la diminution du nombre de licenciements envisagés dans le cadre de la procédure de licenciement collectif;
- d'autres alternatives négociées, ayant des effets équivalents.

CHAPITRE IV. - Information préalable

Art. 5.

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il doit au moins 1 mois avant la négociation au niveau de l'entreprise fournir une information écrite à la délégation syndicale et, à défaut, aux travailleurs de son entreprise ainsi qu'aux

représentants des organisations syndicales et patronales au niveau de la Commission paritaire des entreprises de garage et ce, par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Cette information doit porter sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

CHAPITRE V. - Négociations au niveau de l'entreprise

Art. 6.

Les négociations au niveau de l'entreprise doivent porter au moins sur les éléments suivants:

- le régime d'organisation du travail, en ce compris notamment la durée du travail, les horaires de travail, les pauses et les intervalles de repos;
- les conditions de travail, avec une attention particulière pour la relation travail-vie familiale;
- les modalités en matière d'effet positif sur l'emploi;
- lorsqu'il existe une délégation syndicale, la représentation syndicale compte tenu du régime de travail conformément à l'article 8, 2° et 6° de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, conclue au Conseil National du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;
- les modalités relatives à l'évaluation périodique et au contrôle du nouveau régime;
- les conséquences du nouveau régime de travail pour la sécurité sociale des travailleurs concernés;
- les modalités de retour individuel et/ou collectif à l'ancien régime de travail;
- les modalités concernant la formation et l'apprentissage des travailleurs concernés.

Art. 7.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise une délégation syndicale pour ouvriers, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale, d'une convention collective de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 8.

A défaut de délégation syndicale pour ouvriers dans l'entreprise, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion avec les organisations représentatives des travailleurs de la Commission paritaire des entreprises de garage d'une convention collective de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 9.

Les conventions d'entreprise qui, conformément à la loi du 17 mars 1987, article 2, 1°, 2° ou 5°, visent une dérogation autorisée aux dispositions légales suivantes:

- 1° l'interdiction de travail le dimanche et le délai d'octroi du repos compensatoire prescrits respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971;
- 2° l'interdiction d'occuper la nuit des travailleurs masculins, prescrite par l'article 37 de la même loi;
- 3° l'interdiction de travail les jours fériés, l'obligation de remplacer le jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation de

prendre en compte dans la durée du travail prescrite par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le repos compensatoire octroyé après un travail effectué un jour férié;

ne peuvent être conclues qu'après approbation préalable de cette dérogation par la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 10.

En dérogation aux articles 11 et 12 de la loi de 1965 instaurant le règlement de travail, les dispositions de la convention collective de travail définies aux articles 6 et 7 de la présente convention collective de travail et modifiant le règlement de travail, sont introduites dans ledit règlement dès que cette convention collective de travail est déposée au Greffe du Ministère de l'emploi et du travail.

CHAPITRE VI. - Modalités d'application

Art. 11.

Les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 12.

L'insertion des travailleurs dans ce nouveau régime de travail ne peut se faire que sur base volontaire.

Art. 13.

Les travailleurs obtiennent une sécurité d'emploi, ce qui veut dire qu'il ne sera pas procédé à des licenciements pour raisons économiques ou motifs de réorganisation.

Si ces raisons devaient cependant être invoquées, l'employeur devra d'abord épuiser tous les autres moyens visant une redistribution du travail, y compris le chômage partiel.

Le cas échéant, il prendra langue avec la délégation syndicale, ou à défaut avec les organisations représentatives des travailleurs, afin de convenir d'autres mesures.

CHAPITRE VII. - Evaluation sectorielle

Art. 14.

Simultanément à la disposition de la convention d'entreprise, comme stipulé aux articles 6, 7 et 8, une copie de la convention conclue est transmise au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage. Cette information se fera par lettre recommandée.

Art. 15.

Après échéance de la période de 18 mois à compter à partir du 1er janvier 1993, la Commission paritaire procédera à l'évaluation des régimes de travail appliqués dans les entreprises, conformément à la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 et la loi du 17 mars 1987, y mentionnée à l'article 3.

Cette évaluation portera tant sur la procédure suivie que sur le contenu et les conséquences des régimes de travail.

Cette évaluation peut éventuellement déboucher sur la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle complémentaire.

CHAPITRE VIII. - Exceptions

Art. 16.

Les conventions d'entreprises relatives à l'application plus souple de la durée du travail et/ou des aménagements spéciaux du temps de travail conclues avant le 28 avril 1992, peuvent être maintenues et continuer à être appliquées.

CHAPITRE IX. - Durée

Art. 17.

La présente convention collective de travail prend effet au 1^{er} janvier 1993 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée à la demande d'une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT: 05.10.98

AR: 24.04.02

MB: 20.11.02

Numéro d'enregistrement: 49.660/CO/112

Date d'enregistrement: 24.11.98

Publication de l'enregistrement au MB: 03.02.99

1. Contenu:

Encadrement sectoriel des régimes de prestations de nuit

- Mesures d'encadrement:
 - respect du principe de volontariat
 - uniquement pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée
 - droit de retour pour les travailleuses enceintes et pour tous les travailleurs pour des raisons médicales, familiales et sociales graves
 - égalité hommes/femmes.
- Procédure lors de l'instauration de nouveaux régimes avec prestations de nuit:
 - information préalable et motivation par l'employeur
 - entreprises avec délégation syndicale: nécessite d'une CCT au niveau de l'entreprise (signée par toutes les organisations syndicales)
 - entreprises sans délégation syndicale: la CP doit approuver le résultat des pourparlers avec les travailleurs.

2. Durée:

A partir du 5 octobre 1998 pour une durée indéterminée

L'ENCADREMENT SECTORIEL DES REGIMES DE TRAVAIL DE NUIT

CHAPITRE I. - Dispositions générales

Article 1^{er}. - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par ouvriers les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2. - Objet

- a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 17 février 1997 et de l'arrêté royal du 16 avril 1998 en exécution de la loi précitée et de la convention collective de travail n° 46 relative aux mesures d'accompagnement pour le travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail avec prestations de nuit et la convention collective de travail n° 49 sur la garantie d'une indemnité financière spéciale au profit des travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes avec prestations de nuit ou d'autres formes de prestations de nuit.

Les parties se basent sur la CCT n° 42 sur l'instauration de nouveaux régimes de travail dans des entreprises et obtiennent ainsi une dérogation à l'interdiction d'effectuer du travail de nuit, comme stipulée à l'article 35 de la Loi du travail du 16 mars 1997, en tout cas pour ce qui est des régimes de prestations de nuit, instaurés après le 8 avril 1998.

- b) La présente convention collective de travail régit les mesures d'encadrement qui sont d'application:
- lors de l'ouverture des régimes de prestations de nuit, valables pour le personnel ouvrier masculin avant le 8 avril 1998, au personnel ouvrier féminin
 - lors de l'instauration de régimes avec des prestations de nuit après le 8 avril 1998, aussi bien pour le personnel ouvrier masculin que féminin.

La présente convention collective règle également la procédure à suivre en cas d'instauration de régimes de prestations de nuit.

- c) Par prestations de nuit, il est entendu les prestations qui sont normalement effectuées entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion:
- des prestations exclusivement effectuées entre 6 heures et 24 heures;
 - des prestations qui commencent normalement à partir de 5 heures du matin.

Art. 3. - Impact positif sur l'emploi

L'instauration de régimes de travail avec prestations de nuit doit avoir un impact positif sur l'emploi.

Cet impact positif peut notamment résulter d'une augmentation du nombre d'ouvriers occupés, de la réduction du nombre de jours de chômage temporaire ou d'une diminution du nombre de licenciements prévus dans le cadre de la procédure définie pour le licenciement collectif.

CHAPITRE II. - Mesures d'encadrement

Art. 4. - Volontariat

Tant au moment de l'embauche que lors du passage à un régime de travail avec prestations de nuit, le principe du volontariat reste valable pour les ouvriers.

Conformément aux dispositions reprises à l'article 2 - Objet, les membres du personnel ouvrier ont droit à une période d'essai de trois mois pendant laquelle ils peuvent mettre fin à leur emploi avec prestations de nuit moyennant un préavis de sept jours.

Lors d'un passage vers un régime de travail avec prestations de nuit, il y a le droit de retourner au poste de travail initial

Art. 5. - Formes de contrats

Les ouvriers, concernés par l'introduction de régimes de travail avec prestations de nuit, doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Art. 6. - Des ouvrières enceintes

L'ouvrière enceinte occupée dans un régime de travail avec prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite

accompagnée d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec au minimum maintien du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusqu'à trois mois après le repos d'accouchement.

Art. 7. - Droit de retour

Les ouvriers, occupés dans des régimes de travail avec prestations de nuit ont le droit de retourner temporairement ou définitivement à un régime de travail sans prestations de nuit et ce pour des raisons médicales, familiales ou sociales sérieuses.

Au niveau de l'entreprise doit être établie une convention, précisant la notion "raisons médicales, familiales ou sociales sérieuses".

Art. 8. - Egalité de traitement

- a) Le principe d'égalité des salaires et de classification des fonctions pour le personnel ouvrier masculin et féminin s'applique aux régimes de travail avec prestations de nuit.
- b) Les ouvriers, occupés dans des régimes avec prestations de nuit peuvent à leur demande avoir la priorité pour un emploi vacant avec prestations de jour, pour autant qu'ils répondent aux qualifications requises.
- c) L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité de la personne de confiance en matière de "harcèlement sexuel".

CHAPITRE III. - Procédure lors de l'instauration de nouveaux régimes de travail avec prestations de nuit

Art. 9. - Information et motivation préalables

Lorsque l'employeur a l'intention d'introduire le travail de nuit, il doit préalablement informer les ouvriers par écrit sur le type de régime de travail qu'il entend introduire et les facteurs qui justifient cette introduction. Les mesures d'encadrement concrètes prévues au Chapitre II de la présente convention collective de travail ainsi que les horaires sont examinés avec les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers individuels.

Art. 10. - Procédure dans les entreprises avec délégation syndicale

Si l'entreprise a une délégation syndicale, un régime de travail avec prestations de nuit peut uniquement être instauré moyennant la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations syndicales, représentées au niveau de la délégation syndicale dans le sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 11. - Procédure dans les entreprises sans délégation syndicale

- a) La Commission paritaire des entreprises de garage vérifie si les conditions de la présente convention sont bien rencontrées.
- b) Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale, les résultats des discussions avec les ouvriers doivent, comme

prévu à l'article 9, être soumis à l'approbation de la Commission paritaire des entreprises de garage (CP 112).

Lors d'un avis unanime de la commission paritaire concernée, le régime sera automatiquement inscrit dans le règlement de travail.

- c) Le Président de la Commission paritaire des entreprises de garage en informe l'entreprise.

CHAPITRE IV - Dispositions finales

Art. 12. - Evaluation annuelle

Les parties signataires évalueront chaque année, et pour la première fois un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, l'application de cette convention au niveau de la commission paritaire.

Art. 13. - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 5 octobre 1998 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

La présente convention collective de travail fut déposée au Greffe de l'Administration des Relations collectives du Travail du Ministère de l'emploi et du travail.

Pour la présente convention collective de travail, ratification par arrêté royal est demandée.

CCT: 18.06.09 AR: MB:
Numéro d'enregistrement: 94.305/CO/112
Date d'enregistrement: 14.09.09
Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09
(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Organisation du travail

- Possibilité pour le travailleur de récupérer les 1^{ères} 65 heures supplémentaires ou de se les faire payer
- Tranche supplémentaire jusqu'à 130 heures supplémentaires n'est possible que via CCT d'entreprise:
 - dispositions sur la récupération ou le paiement de cette tranche
 - information sur le nombre total d'heures supplémentaires prestées et sur l'utilisation de contrats temporaires.

2. Durée:

1^{er} juillet 2009 - 30 juin 2011

249. ORGANISATION DU TRAVAIL

Convention collective de travail du 18 juin 2009

ORGANISATION DU TRAVAIL

En exécution de l'article 13 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Modalités d'application

Art. 2

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement des premières 65 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la Loi sur le travail du 16 mars

1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 §1,3° de la Loi sur le travail du 16 mars 1971).

Art. 3.

La possibilité d'instaurer, dans le cadre légal, une tranche complémentaire de 65 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire du travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 §1,3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971), est uniquement possible par convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise.

Art. 4.

Cette convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, doit déterminer si (et comment) cette tranche complémentaire sera récupérée ou payée.

Cette convention collective de travail est seulement valable si elle comporte des dispositions sur l'obligation et le mode d'information sur le nombre total d'heures supplémentaires prestées (le nombre total d'heures supplémentaires payées et récupérées) et sur l'utilisation de contrats temporaires (contrats intérimaires, contrats à durée déterminée et sous-traitance) à la délégation syndicale ou, à défaut, aux secrétaires syndicaux concernés.

Art. 5.

Conformément à l'article 25 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (surcroît extraordinaire du travail) et de l'article 26 §1,3° de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (travaux suite à une nécessité imprévue) des heures supplémentaires dans ce cadre peuvent seulement être prestées moyennant accord préalable de la délégation syndicale.

CHAPITRE III. - Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2011.

Conventions collectives de travail

- 310 PETIT CHOMAGE
- 315 PAIEMENT DES JOURS DE CARENCE
- 320 DELAIS DE PREAVIS
- 342 DROIT AU CREDIT-TEMPS ET A UNE DIMINUTION
DE CARRIERE
- 362 OBLIGATION D'INFORMATION CONTRATS
A DUREE DÉTERMINÉE, TRAVAIL INTERIMAIRE
ET SOUS-TRAITANCE
- 370 FERMETURE D'ENTREPRISES
-

CCT: 18.06.09 **AR:** **MB:**
Numéro d'enregistrement: 94.297/CO/112
Date d'enregistrement: 14.09.09
Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09
(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Petit chômage

2. Remplacement de CCT:

CCT 21.06.07 - AR 10.03.08 - MB 21.04.08

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2009, pour une durée indéterminée

310. PETIT CHOMAGE

Convention collective de travail du 18 juin 2009

PETIT CHOMAGE

En exécution de l'article 19 § 1 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II - Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de:

1. l'arrêté royal relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles du 28 août 1963 (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure;
2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975);
3. la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants;
4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux;
5. la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001);
6. la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE III. - Motif et durée de l'absence.

Art. 3.

A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérés ci-après, les ouvriers visés à l'article 1^{er} ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale pour une durée fixée comme suit:

1. Mariage de l'ouvrier: trois jours, à choisir par l'intéressé.
2. Le jour du mariage, pour le mariage:
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
 - d'un frère ou d'une sœur,
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur,
 - du père ou de la mère,
 - d'un grand-père ou d'une grand-mère,
 - du beau-père ou de la belle-mère,
 - du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père,
 - d'un petit-enfant de l'ouvrier,
 - du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
 - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.
3. Le jour de la cérémonie pour l'ordination ou entrée au couvent:
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
 - d'un petit-enfant,
 - d'un frère ou d'une sœur,

- d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier,
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
 - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.
4. Naissance d'un enfant dont la filiation avec l'ouvrier est établie: trois jours à choisir par l'ouvrier dans les trente jours civils à partir du jour de l'accouchement.
 5. Décès du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant élevé par l'ouvrier, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier: quatre jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles.
 6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier: deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
 7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier: le jour des funérailles.
 8. Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur: le jour des funérailles.

9. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier: un jour à choisir par l'ouvrier.
10. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée: un jour à choisir par l'ouvrier.
11. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection: le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
12. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement: le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
13. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
14. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales: le temps nécessaire.
15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

17. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption: trois jours à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.
18. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant sur le statut des objecteurs de conscience: le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

Art. 4.

- § 1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.2., article 3.3. et article 3.5.
- § 2. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père de l'arrière-grand-père, la grand-mère, et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère et l'arrière-grand-mère de l'ouvrier pour l'application de l'article 3.6. et l'article 3.7.

Art. 5.

Pour l'application des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective de travail, la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint ou à la conjointe.

Art. 6.

Pour l'application de l'article 3 de la présente convention collective de travail, seules les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler pour les motifs prévus au même article 3, sont considérées comme jours d'absence.

Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Art. 7.

Pour l'application de l'article 3.4, les ouvriers ont droit, conformément Chapitre V., Section 1 Congé de paternité de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001), de s'absenter du travail pendant dix jours.

Pendant les trois premiers jours d'absence, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale.

Ces trois premiers jours d'absence peuvent également être pris sous la forme de demi-journées.

Pendant les sept jours suivants, l'ouvrier bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Art. 8.

§ 1. Pour l'application de l'article 3.17, conformément à la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) et en exécution de cette dernière, l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail:

- si l'enfant n'a pas trois ans au début du congé: six semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme faisant partie de sa famille.
- si l'enfant a trois ans ou plus au début du congé: quatre semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

§ 2. Les périodes d'absence telles que définies au § 1. du présent article seront doublées pour atteindre respectivement 12 ou 8 semaines, si l'enfant est atteint d'une incapacité corporelle ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui donne lieu à l'octroi d'au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations de famille.

§ 3. Les périodes d'absence telles que définies aux § 1. et § 2. du présent article doivent débuter dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

CHAPITRE IV. - Dispositions finales

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 juin 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, rendue obligatoire par Arrêté royal du 10 mars 2008 (Moniteur belge du 21 avril 2008).

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires.

CCT: 18.06.09

AR:

MB:

Numéro d'enregistrement: 94.296/CO/112

Date d'enregistrement: 14.09.09

Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Paiement du jour de carence en cas d'incapacité de travail

- Paiement de chaque jour de carence en cas d'une incapacité de minimum 7 jours calendrier;
- Du 01.07.2009 au 30.06.2011: en outre paiement de chaque jour de carence indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

2. Durée:

1^{er} juillet 2009 - 30 juin 2011, excepté le paiement en cas d'incapacité de travail de minimum 7 jours calendrier (= à durée indéterminée)

315. PAIEMENT DES JOURS DE CARENCE

Convention collective de travail du 18 juin 2009

PAIEMENT DES JOURS DE CARENCE

En exécution de l'article 6 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Jour de carence

Art. 2.

A partir du 1^{er} juillet 2009 jusqu'au 30 juin 2011, l'employeur est tenu de payer tous les jours de carence dont question à l'article 52 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des modifications y apportées par la suite, indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

Art. 3.

Sans préjudice de l'application de l'article 2 de cette convention collective, chaque jour de carence comme prévu à l'article 52 § 1 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sera payé aux travailleurs, dans la mesure où l'incapacité de travail dure au moins sept jours calendrier.

CHAPITRE III. - Validité

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2011, sauf l'article 3 qui est valable pour une durée indéterminée et peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

Ce préavis ne peut prendre force qu'à partir du 1^{er} janvier 2011.

AR: 10.07.03

MB: 24.07.03

1. Contenu:

Délais de préavis

• RÉGIME GÉNÉRAL	<i>Employeur</i>	<i>Travailleur</i>
-5 ans d'ancienneté	35 jours	14 jours
5 - 9 ans d'ancienneté	42 jours	14 jours
10 - 14 ans d'ancienneté	77 jours	21 jours
15 - 19 ans d'ancienneté	112 jours	21 jours
20 - 24 ans d'ancienneté	147 jours	28 jours
+25 ans d'ancienneté	154 jours	28 jours
• PRÉPENSION	<i>Employeur</i>	
- 20 ans ancienneté	28 jours	
+ 20 ans ancienneté	56 jours	

2. Remplacement AR:

AR 21.06.2001 - MB 04.07.2001

3. Durée:

A partir du 24 juillet 2003 pour une durée indéterminée

320. DELAIS DE PREAVIS

Arrêté royal du 10 juillet 2003.

DELAIS DE PREAVIS

Article 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 2.

Par dérogation aux dispositions de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée est fixé à :

- 1° cinq semaines lorsque le congé est donné par l'employeur et deux semaines lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de cinq ans;
- 2° six semaines lorsque le congé est donné par l'employeur et deux semaines lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre cinq et moins de dix ans;
- 3° onze semaines lorsque le congé est donné par l'employeur et trois semaines lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre dix et moins de quinze ans;

- 4° seize semaines lorsque le congé est donné par l'employeur et trois semaines lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre quinze et moins de vingt ans;
- 5° vingt et une semaines lorsque le congé est donné par l'employeur et quatre semaines lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre vingt et moins de vingt-cinq ans;
- 6° vingt-deux semaines lorsque le congé est donné par l'employeur et quatre semaines lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise vingt-cinq ans et plus.

Art. 3.

Les délais de préavis applicables dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension sont ceux prévus à l'article 59, deuxième et troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 4.

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir leurs effets.

Art. 5.

L'arrêté royal du 21 juin 2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage est abrogé.

Art. 6.

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 7.

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

CCT: 21.06.07 AR: 10.03.08 MB: 10.06.08
Numéro d'enregistrement: 84.589/CO/112
Date d'enregistrement: 28.08.07
Publication de l'enregistrement au MB: 10.10.07

1. Contenu:

- Droit au crédit-temps et à la diminution de carrière
- la prolongation du droit au crédit-temps qui est porté à 2 ans
 - la possibilité de porter ce droit au niveau de l'entreprise à 5 ans (moyennant une CCT)
 - ouvrir le droit à la diminution de la carrière de 1/5 pour le travail en équipes et en continu (modalités à fixer dans une CCT d'entreprise)
 - le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière est applicable à partir de 10 travailleurs
 - dans les entreprises où il existait déjà un droit >5 %, ceci est maintenu (conclure une CCT!)
 - les travailleurs > 50 ans ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul du seuil de 5 %
 - les congés thématiques sont maintenus et tombent en dehors des 5 %
 - le passage vers la prépension à temps plein: le calcul de l'indemnité complémentaire se fait sur le salaire du régime de travail d'avant la diminution de carrière
 - maintien de l'ancienneté et de la catégorie de fonction lors d'une diminution de carrière

2. Remplacement de CCT:

CCT 08.07.03 - AR 01.09.04 - MB 06.10.04

3. Durée:

A partir du 1^{er} juin 2007 pour une durée indéterminée

342. DROIT AU CREDIT-TEMPS ET A UNE DIMINUTION DE CARRIERE

Convention collective de travail du 21 juin 2007.

DROIT AU CREDIT-TEMPS ET A UNE DIMINUTION DE CARRIERE

En exécution de l'article 18 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution :

- des dispositions de la convention collective de travail numéro 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps rendue obligatoire par arrêté royal du 25 janvier 2005 et publiée au Moniteur belge le 5 mars 2003, modifiée par la convention collective de travail numéro 77ter du 10 juillet 2002, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 septembre 2002 et publiée au Moniteur belge le 5 octobre 2002 et modifiée par la convention collective de travail numéro 77quater du 30 mars 2007, appelée ci-après CCT 77bis.
- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation de l'emploi et de la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001).
- de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 (Moniteur belge du 18 décembre 2001) en exécution du chapitre IV de la Loi du 10 août 2001, modifiée par arrêté royal du 16 avril 2002 (Moniteur belge du 17 avril 2002).

CHAPITRE III. - Droit au crédit-temps

Art. 3.

- § 1. Conformément aux dispositions de l'article 3 § 2, de la convention collective de travail no 77bis, la durée du droit au crédit-temps est portée à deux ans.
- § 2. L'entreprise peut porter via convention collective de travail la durée du droit au crédit-temps à maximum 5 ans.

CHAPITRE IV. - Droit à une diminution de carrière de 1/5

Art. 4.

- § 1. En exécution des articles 6 § 2. et 9 § 2. de la convention collective de travail 77bis, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5.
- § 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5 sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes:
- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie;
 - la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.
- § 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. - Règles d'organisation

Art. 5.

- § 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail 77bis il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 10 travailleurs.

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu à la section 4 de la convention collective de travail 77bis.

§ 3. Les ouvriers âgés de 50 ans ou plus qui utilisent leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 50 ans ou plus utilisant leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière

§ 4. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 5. Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5 temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

CHAPITRE VI. - Formes spécifiques d'interruption de carrière

Art. 6.

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir:

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit

dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (Moniteur belge du 8 septembre 1998);

- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 modifiant l'arrêté royal du 29 octobre 1997;
- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (Moniteur belge du 5 mai 1995)

instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

CHAPITRE VII. - Passage à la prépension à temps plein

Art. 7.

En cas de passage à la prépension à temps plein après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire prépension est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

CHAPITRE VIII. - Maintien de l'ancienneté

Art. 8.

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

CHAPITRE IX. - Dispositions finales

Art. 9.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 juillet 2003 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, rendue obligatoire par arrêté royal du 1^{er} septembre 2004 et publiée au Moniteur belge du 6 octobre 2004.

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juin 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1^{er} janvier 2009.

CCT: 21.06.07 AR: 19.03.08 MB: 10.06.08

Numéro d'enregistrement: 84.588/CO/112

Date d'enregistrement: 28.08.07

Publication de l'enregistrement au MB: 10.10.07

1. Contenu:

Obligation d'information contrats à durée déterminée, travail intérimaire et sous-traitance

- L'employeur doit préalablement informer le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou l'organisation représentative des travailleurs
- Prise en compte de l'ancienneté en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée

2. Remplacement de CCT:

CCT 26.05.05 - AR 12.10.05 - MB 05.12.05

3. Durée:

A partir 1^{er} juillet 2007 pour une durée indéterminée

**362. OBLIGATION D'INFORMATION CONTRATS
A DUREE DETERMINEE
TRAVAIL INTERIMAIRE ET SOUS-TRAITANCE**

Convention collective de travail du 21 juin 2007.

**OBLIGATION D'INFORMATION
CONTRATS A DUREE DETERMINEE OU
POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DEFINI,
TRAVAIL INTERIMAIRE ET SOUS-TRAITANCE**

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Description de la notion

Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par :

- Contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini: les contrats de travail prévus aux articles 9, 10, 11 et 11bis de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).
- Travail intérimaire: travail effectué par un travailleur intérimaire comme défini et réglementé dans la Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire (Moniteur belge du 20 août 1987) et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur et toutes les conventions collectives de travail en exécution de cette loi.
- Sous-traitance: travail exécuté uniquement en vertu d'un contrat entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, par lequel il n'existe pas de lien d'autorité entre le donneur d'ordre et le personnel du sous-traitant au sens de l'article 17, 2o, de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE III. - Obligation d'information

Art. 3.

Sauf dispositions légales ou conventionnelles qui imposent d'autres obligations (par exemple une autorisation préalable), les entreprises embauchant des ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, faisant appel

à des intérimaires ou à la sous-traitance, doivent en informer au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les organisations de travailleurs représentatives.

CHAPITRE IV. - Modalités

Art. 4.

- § 1. En cas d'occupation d'ouvriers sous un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, les entreprises doivent appliquer intégralement les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.
- § 2. En cas de travail intérimaire, les salaires applicables dans l'entreprise à la fonction ou au travail pour lequel l'intérimaire a été engagé doivent être appliqués et ce, sans préjudice des dispositions conventionnelles et légales relatives aux contrats visés.
- § 3. En cas de sous-traitance, l'obligation d'information susmentionnée a trait à: l'identité du sous-traitant, la (sous-)commission paritaire à laquelle l'activité du sous-traitant ressortit, la nature de la mission, la période de sous-traitance prévue, le nombre d'ouvriers du sous-traitant auxquels il a été fait appel.

CHAPITRE V. - Passage en contrat à durée indéterminée

Art. 5.

- § 1. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée à travers ces contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.
- § 2. Lorsqu'un ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée dans le prolongement d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée, contrats pour un travail déterminé ou contrats intérimaires, une période d'essai ne peut être prévue.
- § 3. Afin d'éviter le recours inapproprié au de travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires consécutifs à une augmentation temporaire du volume de travail seront convertis en contrats à durée indéterminée après une période de six mois. Cette période de six mois peut être allongée, moyennant un double accord au sein de l'entreprise, avec les organisations des travailleurs concernées, et au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CHAPITRE VI. - Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 mai 2005 relative à l'obligation d'information contrats à durée indéterminée, travail intérimaire et

sous-traitance, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 12 octobre 2005 et publiée au Moniteur Belge du 5 décembre 2005.

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007 et est conclue pour une durée indéterminée .

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1^{er} juillet 2009.

CCT: 25.11.66

AR: 07.02.67

MB: 03.03.67

1. Contenu:

Information préalable et placement en cas de fermeture d'entreprise

2. Durée:

A partir du 3 mars 1967 pour une durée indéterminée

370. FERMETURE D'ENTREPRISES

Convention collective de travail du 25 novembre 1966.

METHODES D'INFORMATION PREALABLE ET DE PLACEMENT EN CAS DE FERMETURE D'ENTREPRISES

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises visées à l'article premier de la loi du 28 juin 1966, relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise et ressortissant à la Commission paritaire nationale des entreprises de garage.

CHAPITRE II. - Information préalable

A. INFORMATION PREALABLE A LA DECISION DE FERMETURE EVENTUELLE

Art. 2.

Lorsque l'éventualité de la fermeture d'une entreprise ou d'une division de celle-ci est envisagée, l'employeur en prévient aussitôt que possible le Président de la Commission paritaire nationale, qui lui-même en informe les délégués responsables des organisations professionnelles représentées à la Commission paritaire nationale.

Cette information garde un caractère confidentiel jusqu'au moment où la décision formelle de fermeture intervient.

B. INFORMATION EN CAS DE FERMETURE

Art. 3.

En cas de fermeture de son entreprise ou d'une division de celle-ci au sens de l'article 2 de la loi du 28 juin 1966 précitée, l'employeur doit en informer endéans les vingt-quatre heures le conseil d'entreprise ou, à son défaut, la délégation syndicale et, en l'absence de délégation syndicale, le personnel intéressé.

L'employeur informe simultanément le Président de la Commission paritaire nationale qui communique cette information:

- a) au Ministre de l'Emploi et du Travail;
- b) au Ministre de la Prévoyance Sociale;
- c) au Ministre ayant les affaires économiques dans ses attributions;
- d) aux organisations professionnelles représentées à la Commission paritaire nationale.

CHAPITRE III. - Modalités de licenciement et de placement des ouvriers

Art. 4.

Sans préjudice des dispositions de la loi du 20 septembre 1948, portant sur l'organisation de l'économie, les modalités suivant lesquelles les ouvriers sont licenciés sont déterminées par la Commission paritaire nationale des entreprises de garage.

Art. 5.

La Commission paritaire nationale recherche et fixe dans chaque cas les modalités de placement des ouvriers avec le concours notamment des services compétents de l'Office national de l'emploi et en organisant une publicité adéquate par le canal des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission.

Art. 6.

Les éventuels cas particuliers qui se présentent dans le cadre de l'application de la présente convention collective de travail, sont examinés par le bureau de conciliation créé au sein de la Commission Paritaire Nationale conformément au règlement d'ordre intérieur, approuvé par arrêté ministériel du 31 août 1960.

CHAPITRE IV. - Date d'application

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa publication dans le Moniteur belge.

400

Formation et promotion de l'emploi

400	FORMATION
410	CLAUSE NON-DISCRIMINATION

CCT: 18.06.09

AR:

MB:

Numéro d'enregistrement: 94.298/CO/112

Date d'enregistrement: 14.09.09

Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Formation

- Groupes à risques:

- Confirmation de la cotisation de 0,15 % (à durée indéterminée)
- Définition des groupes à risques
- Développer plus avant un système de formation en alternance de qualité et géré paritairement
- Développer plus avant la cellule sectorielle pour l'emploi.
- Meilleure adéquation entre l'enseignement et le marché du travail

- Formation permanente:

- Confirmation de la cotisation de 0,55 % (à durée indéterminée)
- Un crédit-formation de 4 heures par trimestre et par travailleur
- L'élaboration d'un plan de formation par chaque entreprise > 15 travailleurs
- Recommandation est faite de prévoir un droit individuel à la formation de 1 jour par ouvrier et par période de 2 ans
- Elaboration d'une réglementation sectorielle au sujet des frais de déplacement des ouvriers qui se rendent à une formation

2. Remplacement de CCT

CCT 21.06.07 - AR 10.03.08 - MB 21.04.08

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2009 pour une durée indéterminée (sauf l'article 11, d'application jusqu'au 30 juin 2011)

400. FORMATION

Convention collective de travail du 18 juin 2009

FORMATION

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er} - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par «ouvriers»: les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Groupes à risque

Article 2. - Cotisation pour les groupes à risque

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1^{ère}, et de son arrêté d'exécution du

26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actif des chômeurs pour la période 2009-2010, publié au Moniteur belge le 18 mai 2009, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter en 2009 et 2010 le secteur des versements de 0,10 % destinés au Fonds pour l'emploi.

Art. 3. - Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque, à savoir les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, les personnes avec un handicap de travail, les allochtones, les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion, les jeunes en formation (alternée), les ouvriers peu qualifiés, les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies et les ouvriers de 45 ans et plus.

Pour cette dernière catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentés à la commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail du 8 juillet 2003 relative à la sécurité d'emploi, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 mars 2006 et publié au Moniteur belge du 18 mai 2006).

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

Art. 4. - Cellule d'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'Educam.

Depuis le 1^{er} juillet 2007, cette cellule d'emploi s'est inscrite plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

Les partenaires sociaux déterminent au sein des instances d'Educam, comme prévu par la réglementation nationale et régionale, de quelle façon cette dernière peut offrir une valeur ajoutée la plus grande possible aux cellules d'emploi en entreprise et aux cellules d'emploi chapeautant ces dernières, compte tenu des moyens disponibles. Le but final est d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, Educam orientera spécifiquement ses travaux sur les chômeurs complets du Fonds social des Garages, qui ne peuvent faire appel à la cellule d'emploi.

Elle est responsable de l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs confrontés à un licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que la possibilité de constituer une base de données reprenant les employeurs du secteur, soit examinée au sein des instances d'Educam et en tenant compte des moyens disponibles.

Art. 5. - Système de formation en alternance

Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, dans le cadre de la formation des élèves en obligation scolaire partielle. A cette fin, les projets-pilotes déjà lancés dans ce cadre (conventions de coopération avec l'enseignement en alternance et l'apprentissage des classes moyennes) seront évalués. En fonction de cette évaluation, cette approche bénéficiera d'une diffusion nationale.

Art. 6. - Enseignement de plein exercice

Dans le cadre de l'amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi, les parties signataires finalisent le texte plate-forme sur l'enseignement au sein d'Educam, et ils examineront quels éléments émanant de cette étude peuvent être traduits dans la pratique.

Le conseil d'administration d'Educam détermine les éventuels projets à mener avec l'enseignement de plein exercice et fixe les autres modalités relatives à cette mission d'Educam.

CHAPITRE III. - Droit à a formation permanente

Art. 7. - Cotisations pour la formation permanente

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

Art. 8. - Missions d'Educam

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

- examiner les besoins de qualification et de formation;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Commission paritaire des entreprises de garages et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;
- intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés;
- tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 10 de la présente convention)

- l'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises;
- assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation permanente;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.

Art. 9. - Crédit-formation

Depuis le 1^{er} janvier 2004, un droit collectif à la formation est constitué à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier: le crédit-formation.

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers. On entend par «formation permanente» la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

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

Exemple: une entreprise pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers dispose pour une année complète d'un crédit-formation de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, Educam communique le crédit-formation aux entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif à réaliser durant l'année à

venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

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

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

Le soutien pour les formations agréées est lié au respect des obligations définies par la présente convention en matière de formation.

Art. 10. - Plans de formation d'entreprise

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

Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la fonction représentative, établir leur plan de formation d'entreprise.

Le plan de formation d'entreprise annuel sera transmis à Educam chaque fois avant le 15 février l'année considérée.

Ce plan tiendra compte des besoins de formation existants chez les travailleurs et des réponses que l'entreprise souhaite y apporter. En vue d'une certification ou d'un enregistrement sectoriels, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la loi sur le

congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec Educam.

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

Educam a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, partant, d'accroître la qualité de ces plans.

Outre l'agrément de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations agréées, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification, un accord préalable doit alors exister à ce sujet et/ou dans le cadre du plan de formation entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.

Art. 11. - Droit individuel à la formation

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'instaurer un droit individuel à la formation permanente d'un jour par ouvrier par période de deux ans et ce dans le cadre de son droit collectif à la formation.

Art. 12. - Frais de déplacement

Les parties signataires s'engagent à élaborer un arrangement sectoriel pour les frais de déplacement des ouvriers se rendant à un cours de formation.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 13.

La présente convention collective de travail remplace celle du 21 juin 2007, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des entreprises de garage, relative à la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mars 2008 (Moniteur belge du 21 avril 2008).

Art. 14. - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 11, qui est seulement conclu pour une durée déterminée et expirera au 30 juin 2011.

Elle pourra être dénoncée par chaque organisation signataire moyennant un préavis de trois mois signifiée par lettre recommandée à la Poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations représentées au sein de ladite commission.

Ce préavis ne pourra prendre effet qu'à partir du 1^{er} juillet 2009 au plus tôt.

Déclaration paritaire du 14.05.03

1. Contenu:

Déclaration paritaire clause de non-discrimination

2. Durée:

Du 14 mai 2003

**DECLARATION PARITAIRE CLAUSE
NON-DISCRIMINATION**

Les partenaires sociaux représentés au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage émettent la recommandation suivante :

Il est recommandé à toute entreprise relevant de la compétence de la Commission paritaire d'intégrer dans son règlement de travail, pour la fin de l'accord national 2003-2004, la clause de non-discrimination suivante tout en respectant la procédure fixée par la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail:

«les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes moeurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de toute personne avec le respect nécessaire pour la dignité humaine, les sentiments et la conviction de chacun. Toute forme de racisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes.

Toute forme de discrimination basée sur le sexe, la nature sexuelle, la race, la couleur de la peau, la descendance, l'origine, la nationalité et les convictions est également interdite».

Etabli à Bruxelles à la date du 14 mai 2003

500

Concertation sociale

- 510 STATUT DELEGATION SYNDICALE
 - 513 RECONNAISSANCE DE LA FONCTION
REPRESENTATIVE
 - 520 FORMATION SYNDICALE
 - 530 SECURITE D'EMPLOI
-

CCT: 18.06.09 AR: MB:
Numéro d'enregistrement: 94.303/CO/112
Date d'enregistrement: 14.09.09
Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09
(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Statut des délégations syndicales

2. Remplacement des CCT:

CCT 21.06.07 - AR 10.03.08 - MB 14.04.08

3. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 2009 pour une durée indéterminée

510. STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

Convention collective de travail du 18 juin 2009

STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Principes généraux

Art. 2.

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail relatif au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises

conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil National du Travail, règle l'institution et le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier.

Art. 3.

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier syndiqué de l'entreprise.

Par «personnel ouvrier syndiqué», on entend les ouvriers affiliés à une des organisations interprofessionnelles de travailleurs, signataires des conventions précitées.

Art. 4.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations conformes à l'esprit de la présente convention.

Art. 5.

Les employeurs et les délégations syndicales:

1. témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;

2. respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III. - Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 6.

- 1.1. A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1er, dont le nombre de délégués effectifs est fixé sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise.

Si, au moment de la composition, la procédure en vue d'élections sociales dans l'entreprise n'a pas encore été amorcée, 25 % au moins des ouvriers doivent en faire la demande. Le nombre de délégués est fixé comme suit :

- 15 à 30 ouvriers inclus: 2 délégués effectifs.
- 31 à 50 ouvriers inclus: 3 délégués effectifs.
- 51 à 150 ouvriers inclus: 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants.
- 151 à 200 ouvriers inclus: 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

Pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, il est désigné un délégué supplémentaire effectif et supplétif par tranche entamée de 50 ouvriers.

1.2. Si une organisation de travailleurs représentée au sein de la commission paritaire désire instaurer une délégation syndicale dans une entreprise de 15 ouvriers minimum et de moins de 50 ouvriers, elle peut suivre la procédure suivante:

- elle envoie au Président de la commission paritaire une lettre recommandée mentionnant son intention d'instaurer une délégation syndicale dans l'entreprise dont elle doit préciser le nom et l'adresse.
- paritaire indique dans la lettre le nom de leur candidat(s)-délégué(s).

Après réception de cette lettre, le Président de la commission paritaire fait part à l'entreprise de l'intention de l'organisation de travailleurs d'instaurer une délégation syndicale.

L'organisation de travailleurs représentée à la commission paritaire dispose d'un délai de 30 jours à dater de l'envoi de la lettre recommandée pour prouver que 25 % au moins des ouvriers demandent l'instauration d'une délégation syndicale.

2. Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

Art. 7.

Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres des ouvriers, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes:

- être âgé de 18 ans au moment de la désignation;
- être occupé depuis au moins six mois dans l'entreprise

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de l'exercice de ce mandat, pour quelque raison que ce soit, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 8.

1. Les délégués désignés ou élus sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leurs compétences, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à quatre ans. Ils peuvent être renouvelés.
2. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés, soit sur la base des résultats du vote des élections du conseil d'entreprise et/ou du comité pour la prévention et la protection au travail. Des accords mutuels régionaux entre les organisations de travailleurs resteront intégralement d'application.

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois, les candidats-délégués bénéficient de la protection décrite à l'article 13 de la présente convention.

3. Les organisations de travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail, la désignation des délégués soit remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans les entreprises, en même temps que celles pour les comités pour la prévention et la protection au travail, étant bien entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions l'arrêté royal du 12 août 1994 relative à la désignation des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

Art. 9.

Tous les ouvriers de l'entreprise peuvent voter, à condition:

1. d'avoir atteint l'âge de 16 ans;
2. d'avoir été occupé au moins trois mois dans l'entreprise.

CHAPITRE IV. - Compétence de la délégation syndicale

Art. 10.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible compte tenu des circonstances, à l'occasion de :

1. toute demande concernant:
 - les relations de travail;

- les négociations en vue de la conclusion des conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conditions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;
 - l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
 - l'application des barèmes de salaires et des règles de classification;
 - le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.
2. tout litige ou tout différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends;
 3. tout litige individuel ou tout différend individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé assisté à sa demande par son délégué syndical.
 4. chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières, comme déterminé à l'article 19 bis de la convention collective de travail relative aux conseils d'entreprise, conclue au sein du Conseil national du travail du 27 février 2008 (Arrêté royal du 5 juin 2008 et publiée dans le Moniteur belge du 18 juin 2008).

CHAPITRE V. - Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 11.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 12. - Facilités

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exécution de leur mission sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de 2 heures par semaine par délégué. Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Art. 13. - Protection contre le licenciement

§ 1. Les candidats-délégués

Les candidats-délégués syndicaux ne peuvent être licenciés pour des raisons inhérentes à l'exercice de leur mandat si l'entreprise où l'organisation de travailleurs représentée à la commission paritaire souhaite instaurer une délégation syndicale, occupe moins de 50 ouvriers mais au minimum 15 ouvriers.

La protection débute lors de l'envoi de la lettre recommandée au Président de la commission paritaire de la lettre recommandée comme prévu à l'article 6.1.2. de la présente convention collective de travail.

La protection du candidat-délégué prend fin :

- au moment où il est prouvé qu'au moins 25 % des ouvriers souhaitent la création d'une délégation syndicale,
- et que l'institution de la délégation syndicale est notifiée à l'entreprise.

En tous cas, la protection prend fin 30 jours après l'envoi de la lettre recommandée prévue à l'article 6.1.2. de la présente convention collective de travail.

§ 2 . Membres effectifs et supplétifs

Les membres effectifs et supplétifs de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des raisons inhérentes à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cet avertissement s'effectue par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente soumet le cas au bureau de conciliation de la commission paritaire. L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant cette période.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention ou s'il n'a pas été saisi du différend, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

§ 3. Motifs graves

En cas de licenciement d'un candidat délégué syndical, d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motifs graves, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

§ 4. Indemnité forfaitaire

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

1° S'il licencie un candidat délégué syndical, un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 13. § 2.

2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13. § 2. n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail.

3° Si l'employeur a licencié le candidat délégué syndical, le délégué effectif ou suppléant pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé.

4° Si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le candidat délégué syndical, le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 31 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Art. 14. - Communication interne et externe

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Elles ne peuvent avoir lieu que moyennant accord de l'employeur. Celui-ci ne peut cependant pas refuser arbitrairement cet accord.

Art. 15. - Facilités de communication

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, Internet) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise (CE) et Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes:

- les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens.
- les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise.
- des droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise.
- les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables. Ceci suppose entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction;
- les règles d'utilisation seront définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

S'il s'avère que la réglementation reprise ci-avant entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra aborder le problème au niveau de la commission paritaire.

Art. 16.

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués.

Art. 17.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les

parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de garage.

CHAPITRE VI. - Commission paritaire "Concertation"

Art. 18.

En cas de litige dans l'entreprise sur l'installation et/ou le fonctionnement de la délégation syndicale, soit l'employeur, soit les représentants des travailleurs pourront faire appel à la commission paritaire "concertation". Elle est composée de techniciens des partenaires sociaux, associés à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Cette commission examinera le problème sur les lieux et formulera une proposition adressée aux deux parties, afin de trouver une solution dans les meilleurs délais.

CHAPITRE VII. - Remplacement de convention collective de travail

Art. 19.

La présente convention collective de travail remplace celle du 21 juin 2007 relative au statut des délégations syndicales, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 10 mars 2008 (Moniteur Belge du 14 avril 2008).

CHAPITRE VIII. - Dispositions finales

Art. 20.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2011.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la commission paritaire endéans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Art. 21.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée de préavis de dénonciation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable à leur intervention et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

Art. 22.

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la commission paritaire compétente.

CCT: 04.07.01 AR: 10.07.03 MB: 18.09.03
Numéro d'enregistrement: 60.029/CO/112
Date d'enregistrement: 04.12.01
Publication de l'enregistrement au MB: 14.12.01

1. Contenu:

Reconnaissance de la fonction représentative des organisations syndicales dans les entreprises de < 15 travailleurs

2. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 2001 pour une durée indéterminée

513. RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRESENTATIVE

Convention collective de travail du 4 juillet 2001.

RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRESENTATIVE

En exécution de l'article 24 de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001.

Article 1^{er}. - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application du présent accord, on entend par "ouvriers" les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. - Objet

Les employeurs avec des entreprises de moins de 15 travailleurs qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage, reconnaissent la fonction représentative des organisations des travailleurs qui font partie de la commission paritaire.

Le décompte du nombre de travailleurs se fait sur base de la déclaration ONSS au 30 juin de l'année calendrier précédente.

Art. 3. - Modalité

§ 1. Chaque année, les agendas de poche officiels des organisations syndicales représentatives seront officiellement remis à la Commission paritaire et mis à la disposition de l'organisation patronale. Seuls les responsables régionaux inscrits dans cet agenda ont une fonction représentative dans les entreprises relevant du champ d'application.

§ 2. Un responsable régional peut prendre contact avec les employeurs des entreprises relevant du champ d'application.

Dans les 10 jours suivant le premier contact, celui-ci sera annoncé par écrit à l'organisation patronale en précisant l'identité de l'entreprise, le lieu, la date et l'ordre du jour du contact.

Lors du contact, l'employeur concerné peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.

§ 3. Le contact avec le responsable régional peut concerner:

- aux relations et aux conditions de travail;
- à l'application de la législation sociale, des conventions collectives et individuelles de travail et du règlement de travail dans l'entreprise;
- à la transmission d'informations aux travailleurs;
- l'élaboration de plans de formation d'entreprise dans le cadre de la formation.

La nature des contacts est en premier lieu préventive en vue d'empêcher des conflits.

§ 4. En cas de litige, il peut être fait appel, à la demande de la partie la plus diligente, au bureau de conciliation.

Art. 4. - Dispositions supplémentaires

Cette procédure ne peut pas remplacer la désignation et les compétences des délégations syndicales, prévues par la convention collective de travail statut des délégations syndicales du 4 juillet 2001.

Art. 5. - Validité

La présente convention collective de travail est valable du 1^{er} janvier 2001 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage ainsi qu'à toutes les parties signataires.

Ce préavis ne peut prendre force qu'à partir du 1^{er} janvier 2003.

CCT: 12.03.91 AR: 27.05.92 MB: 17.09.92
Numéro d'enregistrement: 27.097/CO/112
Date d'enregistrement: 14.05.91
Publication d'enregistrement au MB: 02.08.91

1. Contenu:

Formation syndicale

2. Remplacement de CCT:

CCT 26.01.73 - AR 18.01.74 - MB 19.02.74
(art. 21, 22, 23, 24 et 25)

Modifié par:

- CCT 18.02.74 - AR 22.04.74 - MB 30.05.74
- CCT 16.06.80 - AR 21.10.80 - MB 26.11.80
- CCT 12.04.89 - AR 27.10.89 - MB 28.11.89

3. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 1991 pour une durée indéterminée

520. FORMATION SYNDICALE

Convention collective de travail du 12 mars 1991.

FORMATION SYNDICALE

En exécution des dispositions techniques convenues aux termes du protocole d'accord national '91-'92 du 12 mars 1991.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Formation syndicale

Art. 3.

Les dispositions du présent chapitre règlent la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971, relatif à la formation syndicale.

1. Principes généraux

Art. 4.

- 4.1. Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.
- 4.2. A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération, à des cours et séminaires:
 - 4.2.1. organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail;
 - 4.2.2. visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans leur rôle de représentants des ouvriers.

2. Modalités d'octroi

Art. 5.

- 5.1. Les bénéficiaires des dispositions de la présente convention collective de travail sont les membres effectifs, élus ou désignés, des conseils d'entreprise, comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et délégations syndicales.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord par le chef

d'entreprise et la délégation syndicale, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

- 5.2. La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés à l'article 4. de la présente convention collective de travail, est fixée à 10 jours par mandat effectif et par période de mandat de quatre ans.
- 5.3. Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 5.2., est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.
- 5.4. Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés. Le salaire est payé par l'employeur aux bénéficiaires des congés de formation pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail.
- 5.5. Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, trois semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comporte:

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de cette absence;
- la date et la durée des cours organisés;
- les thèmes qui seront enseignés et étudiés.

5.6. Afin d'éviter que l'absence d'un ou plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum et la période d'absences à autoriser.

3. Procédure

Art. 6.

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peuvent être examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

Art. 7.

Les cas qui ne sont pas prévus par la présente convention collective de travail, sont examinés par la Commission paritaire des entreprises de garage.

CHAPITRE III. - Remplacement de convention collective de travail

Art. 8.

Cette convention collective de travail remplace les articles 21, 22, 23, 24 et 25 de la convention collective de travail du 26 janvier 1973 relative aux conditions de travail des ouvriers et ouvrières, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 janvier 1974.

Cette convention collective de travail du 26 janvier 1973 a été changée par les conventions collectives de travail des 18 février 1974, 16 juin 1980 et 12 avril 1989, rendues obligatoires par les

arrêtés royaux des 22 avril 1974, 21 octobre 1980 et 27 octobre 1989.

CHAPITRE IV. - Durée et dénonciation

Art. 9.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1991 et est valable pour une durée indéterminée.

Art. 10.

Elle peut être dénoncé par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT: 08.07.03 AR: 05.03.06 MB: 18.05.06

Numéro d'enregistrement: 67.985/CO/112

Date d'enregistrement: 13.10.03

Publication de l'enregistrement au MB: 22.10.03

1. Contenu:

Définition d'un licenciement multiple

Procédure en cas de licenciement multiple + clause de sanction

2. Remplacement de CCT:

CCT 04.07.01 - AR 14.03.03 - MB 23.05.03

3. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 2003 pour une durée indéterminée

SECURITE D'EMPLOI

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2003-2004 du 14 mai 2003.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - Objet

SECTION 1. - PRINCIPE

Art. 2.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples

avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi – y compris le chômage temporaire – et examiné la possibilité de formation professionnelle pour les ouvriers touchés. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

SECTION 2. - DÉFINITION

Art. 3.

Par "licenciement", il faut entendre ce qui suit: tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave.

Art. 4.

Est considéré comme licenciement "multiple", tout licenciement d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 30 et 59 travailleurs et d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises occupant entre 60 et 79 travailleurs, d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre 80 et 99 travailleurs et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant 100 travailleurs et plus et ce, dans un délai de soixante jours calendrier.

SECTION 3. - PROCÉDURE

Art. 5.

Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes inte-

nables sur le plan socio-économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de concertation sectorielle ci-après. Il ne peut procéder à aucun licenciement durant cette procédure de licenciement.

1. Lorsque l'employeur – qui se trouve donc dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues comme décrit ci-dessus – envisage de procéder au licenciement de plusieurs travailleurs, licenciement pouvant être considéré comme multiple, il en informe au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, le délégué syndical. A défaut de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informe préalablement par écrit et de façon individuelle les travailleurs concernés.
2. Dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux représentants syndicaux des ouvriers, les parties doivent entamer les pourparlers au niveau de l'entreprise sur les mesures pouvant être prises en la matière. Si cette concertation ne donne pas de solution, il sera fait appel dans les huit jours calendrier suivant le constat de désaccord au niveau de l'entreprise, au bureau de conciliation à l'initiative de la partie la plus diligente.
3. En cas d'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, il peut être entamé dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l'information aux travailleurs la même procédure de concertation à l'initiative des organisations syndicales qui représentent les ouvriers.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

SECTION 4. - SANCTION

Art. 6.

En cas de non-respect de la procédure fixée à l'article 5, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux travailleurs concernés, outre le délai de préavis normal.

Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure. L'employeur peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

Si la procédure de concertation n'a pas été suivie, la sanction est également d'application en cas de faillite.

Cette sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du bureau de conciliation.

CHAPITRE III. - Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 juillet 2001, conclue au sein de la Commission paritaire des garages et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 mars 2003 (Moniteur belge du 23 mai 2003).

Art. 8.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2005.

600

Sécurité d'existence

610	FONDS SOCIAL - STATUTS
620	FONDS SOCIAL - COTISATION
630	REGIME DE PENSION SECTORIEL

CCT: 18.06.09

AR:

MB:

Numéro d'enregistrement: 94.304/CO/112

Date d'enregistrement: 14.09.09

Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

(Ratification demandée le 18.06.09)

1. Contenu:

Statuts du Fonds social

1. Indemnités complémentaires

1.1 Indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire

- force majeure
- incident technique
- intempéries
- raisons économiques
- fermeture pour vacances annuelles
- € 10,00 par allocation de chômage
- € 5,00 par demi-allocation de chômage
- également en cas de vacances jeunes et de vacances seniors

1.2 Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs du métal
- période d'attente de 15 jours calendrier
- € 5,39 par allocation de chômage
- € 2,70 par demi-allocation de chômage
- 200 jours (payés dans le régime 6-j./s.) <45 ans
- 300 jours (payés dans le régime 6-j./s.) >45 ans

1.3 Indemnités complémentaires en cas de maladie

Après 60 j.:	€ 80,18
120 j.:	€ 80,18
180 j.:	€ 104,40
240 j.:	€ 104,40
300 j.:	€ 104,40
365 j.:	€ 104,40
455 j.:	€ 104,40
545 j.:	€ 104,40
635 j.:	€ 104,40
725 j.:	€ 104,40
815 j.:	€ 104,40
905 j.:	€ 104,40
995 j.:	€ 104,40

1.4 Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés

- minimum 55 ans
- bénéficiaire d'allocations de chômage
- 20 ans de carrière professionnelle dont 5 ans dans le secteur Garages
- € 5,39 jusqu'à l'âge de la pension légale

- 1.5 Indemnité complémentaire pour malades âgés
- minimum 55 ans
 - période d'attente de 30 jours calendrier
 - 20 ans de carrière professionnelle dont 5 ans dans le secteur Garages
 - € 5,39 jusqu'à l'âge de la pension légale
- 1.6 Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise
- minimum 45 ans – 5 ans d'ancienneté dans la firme
 - pas de travail dans les 30 jours calendrier
 - € 266,92 + € 13,46 (avec un maximum de € 880,41)
- 1.7 Indemnité complémentaire en cas de prépension après licenciement
- 58 ans (♀ & ♂)
 - 57 ans (38 ans de passé professionnelle ♀ & ♂)
 - 56 ans (33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail en équipes avec prestations de nuit ♀ & ♂)
 - 56 ans (40 ans de passé professionnel ♀ & ♂)
 - 1/2 de la différence entre le dernier salaire net et l'allocation de chômage
- 1.8 Indemnité complémentaire en cas de prépension à mi-temps
- 55 ans
- 1.9 Indemnité complémentaire en cas d'interruption de carrière à mi-temps:
- à partir de 53 ans
 - € 66,73/mois pendant 60 mois

2. Formation syndicale

L'employeur paie le salaire et le récupère auprès du Fonds

3. Promotion de la formation par le biais d'Educam

2. Remplacement de CCT:

- CCT 21.06.07 - AR 18.05.08 - MB 19.06.09
- modifiée par CCT 04.03.08 - AR 18.09.08 - MB 01.12.08

3. Durée:

A partir du 1^{er} juillet 2009 pour une durée indéterminée

Convention collective de travail du 18 juin 2009

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 7 et l'article 19 § 2 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

Article 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et ouvrières

Art. 2.

Les statuts du "Fonds social des entreprises de garage" sont joints en annexe de la présente.

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2011.

Art. 4.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 juin 2007, relative au "Fonds social des entreprises de garage", rendue obligatoire par arrêté royal du 18 mai 2008 (Moniteur belge du 19 juin 2009), modifiée par la convention collective de travail du 4 mars 2008, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 septembre 2008 (Moniteur belge du 1^{er} décembre 2008) est abrogée.

STATUTS DU FONDS

CHAPITRE I. - Dénomination, siège, missions, durée

1. DÉNOMINATION

Article 1^{er}.

Il est institué par la convention collective de travail du 23 mars 1967, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 août 1967 (Moniteur belge du 12 août 1967), un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds social des entreprises de garage".

Par "Fonds", on entend dans les présents statuts "Fonds social des entreprises de garage".

2. SIÈGE

Art. 2.

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Commission Paritaire des entreprises de garage à tout autre endroit en Belgique.

3. MISSIONS

Art. 3.

Le Fonds a pour mission:

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5;

- 3.2 de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires;
- 3.3 de favoriser la formation syndicale des travailleurs;
- 3.4 de stimuler la formation et l'information des employeurs;
- 3.5 de financer, une partie du fonctionnement et certaines initiatives de l'asbl "Educam";
- 3.6 de prendre en charge des cotisations spéciales;
- 3.7 la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

4. DURÉE

Art. 4.

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - Champ d'application

Art. 5.

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE III. - Missions statutaires du Fonds

1. PERCEPTION ET RECOUVREMENT DES COTISATIONS

Art. 6.

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

2. OCTROI ET VERSEMENT DES INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES

Art. 7.

Du fait de la situation économique difficile dans le secteur le mécanisme d'indexation, tel que re-pris à l'article 7 de la convention collective de travail relative aux Statuts du Fonds social du 21 juin 2007, est suspendu pour une durée de 2 ans. A partir du 2011 ce mécanisme d'indexation en-tre de nouveau en vigueur.

2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

Art. 8.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi- indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à:

- l'article 26 1° - chômage temporaire pour raison de force majeur;
- l'article 28, § 1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ;

- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries;
- l'article 51 - chômage temporaire pour des raisons économiques

de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indemnité prévue à l'article 8 § 2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes:

- bénéficiaire des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance - chômage;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. A partir du 1^{er} juillet 2009 le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à:

- € 10,00 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;
- € 5,00 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

Art. 9.

L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Art. 10.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à

l'article 10 § 2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes:

1. bénéficiaire des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage;
2. avoir été licencié par un employeur visé à l'article 5;
3. au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes:
 - de l'industrie de l'acier (Commission paritaire 104);
 - des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105);
 - des constructions métalliques, mécanique et électrique (Commission paritaire 111);
 - des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécanique et électrique (Sous-commissions paritaires 149.01, 149.02, 149.03 et 149.04)
 - des entreprises de garage (Commission paritaire 112)
 - de la récupération de métaux (Sous-Commission paritaire 142.01);
 - de l'armurerie à la main (Commission paritaire 147).
4. avoir épuisé une période de carence de quinze jours calendrier. Pour le calcul de la période d'attente, les journées de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilées.

§ 2. Le montant de l'indemnité de chômage est fixé à partir du 1^{er} juillet 2007 à:

- € 5,39 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;
- € 2,70 par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

2.3. Indemnité complémentaire de maladie

Art. 11.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5. ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes:

- bénéficié des indemnités de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. A partir du 1^{er} juillet 2007 le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 11 § 1 est fixé comme suit:

€ 80,18 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue;

€ 80,18 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue;

€ 104,40 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue;

€ 104,40 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue;

€ 104,40 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue;

€ 104,40 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
€ 104,40 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
€ 104,40 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
€ 104,40 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
€ 104,40 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
€ 104,40 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
€ 104,40 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
€ 104,40 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

- § 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.
- § 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et touche encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

2.4. Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés

Art. 12.

- § 1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque jour de chômage à une indemnité complémentaire prévue à l'article 12 § 2 jusqu'à la prise de la pension légale.

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour de chômage
- bénéficier des indemnités de chômage complet
- justifier une ancienneté de 20 ans dont 5 ans dans le secteur des Garages (CP 112).

§ 2. A partir du 1^{er} juillet 2007, le montant de l'indemnité de chômage complémentaire est fixé à:

- € 5,39 par allocation complète de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage
- € 2,70 demi-allocation de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 9 § 1 et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire:

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés

Art. 13.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque allocation de maladie à l'indemnité prévue à l'article 13 § 2 jusqu'à la prise de la pension légale, aux conditions suivantes:

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité;
- justifier une ancienneté de 20 ans dont 5 ans dans le secteur des Garages (CP 112).

§ 2. Le montant de l'indemnité de maladie complémentaire est fixé à partir du 1^{er} juillet 2007 à:

- € 5,39 par allocation complète de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie
- € 2,70 par demi-allocation de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et touche encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

Art. 14.

Les ouvriers qui bénéficient de l'indemnité visée aux articles 12 et 13 n'ont pas droit aux indemnités prévues aux articles 10, 11 et 16.

2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

Art. 15.

Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après:

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans;
2. avoir au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans la firme;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

Par 'fermeture d'entreprise' au sens de l'alinéa 1er du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise, faisant partie d'une plus grande entité relevant d'une autre commission paritaire.

A partir du 1^{er} juillet 2007, le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à € 266,92.

Ce montant est majoré de € 13,46 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 880,41.

2.7. Indemnité complémentaire en cas de prépension après licenciement

Art. 16.

§ 1. En application et conformément à:

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975);
- la convention collective de travail du 21 juin 2007 relative à la prépension après licenciement entre le 1er juillet 2007 et le 30 juin 2010, conclu au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage;
- la convention collective de travail relative à la prépension à partir de 58 ans du 21 juin 2007 avec une durée du 1er juillet 2007 au 30 juin 2010, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage;
- la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la prépension après licenciement entre le 1er juillet 2010 et le 31 décembre 2011, conclu au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage;
- la convention collective de travail relative à la prépension à partir de 58 ans du 18 juin 2009 avec une durée du 1er juillet 2010 au 31 décembre 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage;
- la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la prépension travail en équipes entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2010, conclu au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage;

- la convention collective de travail du 4 mars 2008 relative à la prépension 56 ans entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009, conclu au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage;
- la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la prépension 56 ans entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2010, conclu au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage;
- la convention collective de travail du 5 octobre 1998 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire prépension, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage

le Fonds prend à charge la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité complémentaire est calculée au moment de la mise à la prépension et demeure invariable sous réserve qu'elle soit liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables aux allocations de chômage conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé chaque année au 1^{er} janvier par le Conseil National du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

- § 2. L'indemnité complémentaire de chômage prévue à l'article 10 des présents statuts est prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire visée à l'article 16 § 1.

- § 3. Les ouvriers concernés doivent, prouver qu'ils ont travaillé en qualité d'ouvriers pendant 5 ans au moins dans une ou plusieurs entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des entreprises de garage.

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une entreprise qui, à un moment donné, ne ressortissait pas à la Commission paritaire des entreprises de garage ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires. Cette ancienneté sera considérée comme un ensemble.

- § 4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur prépension dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de prépension conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire:

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

- § 5. Les entreprises où l'âge de la prépension a été fixé par convention d'entreprise entre 50 et 58 ans peuvent, au plus tard au moment où ladite convention est signée, introduire

une demande auprès du Bureau du Fonds en vue de la reprise par le Fonds de l'obligation de paiement de cette indemnité complémentaire dès l'âge de 58 ans.

L'employeur doit transmettre copie de la convention d'entreprise au Fonds social et doit régler la cotisation, comme prévu à l'article 34

Réponse sera donnée au plus tard dans les soixante jours ouvrables suivant la réception de la-dite demande.

§ 6. En application et conformément à :

- la convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction de moitié des prestations de travail;
- la convention collective de travail du 23 juin 2009, relative à la prépension à mi-temps entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2010, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage

le Fonds prend à charge l'indemnité complémentaire. Cette indemnité complémentaire est calculée au moment de la mise en prépension à mi-temps et demeure invariable sous réserve qu'elle soit liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables aux allocations de chômage conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971. Le montant de cette indemnité complémentaire est calculée suivant la formule décrite dans la convention collective de travail n°.55.

Les dispositions précitées s'appliquent aux ouvriers et ouvrières à partir de l'âge de 55 ans.

2.8. Indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps

Art. 17.

A partir du 1^{er} juillet 2007 le Fonds paie une indemnité complémentaire de € 66,73 pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui ont diminué leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps conformément à la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 et les modifications y apportées, et qui touchent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

2.9. Prime syndicale

Art. 18.

- § 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1^{er} octobre de l'année en cours.
- § 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 18 § 1, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

2.10. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées

Art. 19.

§ 1. Les indemnités visées aux articles 8 et 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire), 10 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 11 (indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail), 12 (indemnité complémentaire pour chômeurs âgés), 13 (indemnité complémentaire pour malades âgés) 15 (indemnité de fermeture d'entreprise), 16 (indemnité complémentaire de prépension après licenciement et de prépension à mi-temps) et 17 (indemnité complémentaire en cas d'interruption de carrière à mi-temps) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers intéressés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 18 est payée par les organisations interprofessionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

Art. 20.

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par l'employeur assujetti au Fonds.

3. PROMOTION DE LA FORMATION SYNDICALE

Art. 21.

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 12 mars 1991, conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, concernant la formation syndicale des ouvriers, rendue obligatoire par arrêté royal du 27 mai 1992 (Moniteur belge du 17 septembre 1992).

Art. 22.

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

4. STIMULER LA FORMATION ET L'INFORMATION DES EMPLOYEURS

Art. 23.

Le Fonds octroie aux organisations d'employeurs, représentées au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage, une intervention dans les frais d'information et de formation des employeurs. Elle est perçue selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

5. FINANCEMENT DU FONCTIONNEMENT ET DES INITIATIVES DE L'ASBL "EDUCAM"

Art. 24.

En exécution des articles 2 et 5 de la convention collective de travail relative à la Formation du 23 juin 2009, le Fonds finance une

partie du fonctionnement et certaines des initiatives de l'a.s.b.l. Educam.

L'a.s.b.l. Educam organise pour le secteur des entreprises de garage l'enseignement de la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'a.s.b.l. Educam.

6. PRISE EN CHARGE DE COTISATIONS SPÉCIALES

Art. 25.

§ 1. Les cotisations spéciales sur la prépension conventionnelle à charge des employeurs et introduites d'une part par la loi-programme du 22 décembre 1989 et d'autre part par la loi-programme du 29 décembre 1990, dues respectivement à l'Office national de pension pour travailleurs salariés et à l'Office National de Sécurité Sociale, sont prises en charge par le Fonds.

§ 2. Les cotisations spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 16 de la présente convention soient remplis et pour autant que la prépension ait débuté entre le 1^{er} janvier 1991 et le 31 décembre 2011.

En cas de prépension travail en équipes les cotisations spéciales visées sont prises en charge, pour la période du 1^{er} janvier 2001 jusqu'au 31 décembre 2009 inclus, à partir de 56 ans.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions précitées et jusqu'à la mise en pension des ouvriers.

Art. 26.

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application de l'article 25 des présents statuts.

Art. 27.

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiées sur proposition du conseil d'administration par décision de la Commission paritaire des entreprises de garage rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV. - Gestion du Fonds

Art. 28.

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de seize membres, soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 29.

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1^{er} et le 3^{ème} vice-présidents appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2^{ème} vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

Art. 30.

§ 1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et à la demande d'au moins deux membres du conseil.

§ 2. L'ordre du jour est précisé sur la convocation.

§ 3. Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

§ 4. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.

§ 5. Le conseil ne peut décider valablement que sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Art. 31.

- § 1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.
- § 2. Le conseil d'administration, approuve les comptes et le budget, agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.
- § 3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

- § 4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.
- § 5. Le membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut, par lettre ou par fax, donner procuration à un de ses collègues appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un autre administrateur.

Art. 32.

§ 1. Le conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§ 2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration.

Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§ 3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§ 4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

§ 5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

§ 6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.

§ 7. Les décisions se prennent à l'unanimité.

§ 8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

CHAPITRE V. - Financement du Fonds

Art. 33.

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 8 à 24, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Art. 34.

- § 1. A partir du 1^{er} janvier 2001 la cotisation des employeurs au fonds social est fixée par une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire, par arrêté royal.
- § 2. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 35.

- § 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.
- § 2. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition prévue aux articles 8 à 25.

CHAPITRE VI. - Budget et comptes du Fonds

Art. 36.

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Art. 37.

Les comptes de l'année sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable désignés par la Commission paritaire des entreprises de garage, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Commission paritaire des entreprises de garage pendant le mois de juillet au plus tard.

CHAPITRE VII. - Dissolution et liquidation du Fonds

Art. 38

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Commission paritaire des entreprises de garage. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

CCT: 21.06.07 AR: 18.05.08 MB: 19.06.08

Numéro d'enregistrement: 84.585/CO/112

Date d'enregistrement: 28.08.07

Publication de l'enregistrement au MB: 10.10.07

1. Contenu:

Cotisation au Fonds Social:

- A partir du 01.01.08 la cotisation totale correspond à 3,65 %, dont 1,4 % pour le fonds de pension sectoriel
- Répartition des 1,4 % affectés au fonds de pension sectoriel:
 - 1,34 % pour la pension
 - 0,06 % pour la solidarité

2. Remplacement de CCT

CCT 26.05.05 - AR 15.06.06 - MB 27.09.06

3. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 2008 pour une durée indéterminée

620. FONDS SOCIAL-COTISATION

Convention collective de travail du 21 juin 2007.

COTISATION AU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

Chapitre I. - Champ d'application

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers": les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Cotisation

Art. 2.

En exécution de l'article 34 §1 des statuts du Fonds de sécurité d'existence, coordonné par la convention collective de travail du

21 juin 2007, la cotisation du fonds social est portée à partir du 1^{er} janvier 2008 à 3,65 % des rémunérations brute non plafonné des ouvriers.

Art. 3.

1,4 % de la cotisation susmentionnée de la rémunération brute des travailleurs est prédestiné à financer le fonds de pension sectoriel social, comme cela a été prévu dans l'article 7 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

Art. 4.

La cotisation de 1,4 % de la rémunération brute des travailleurs prédestinée à financer le fonds de pension sectoriel social, est répartie comme suit:

- 1,34 % est affecté au financement constitutif de l'engagement de pension ;
- 0,06 % est affecté au financement au volet solidarité.

CHAPITRE III. - Dispositions finales

Art. 5.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 mai 2005 relative à la cotisation au Fonds Social, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 juin 2006 (Moniteur belge du 27 septembre 2006), et conclue au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.

CCT: 04.09.07 AR: 02.07.08 MB: 02.09.08
Numéro d'enregistrement: 84.960/CO/112
Date d'enregistrement: 02.10.07
Publication de l'enregistrement au MB: 15.10.07

1. Contenu:

Fonds de pension sectoriel

- A partir du 01.01.2008 : augmentation de 0,2% de la cotisation pour le régime de pension sectoriel, ce qui porte la cotisation totale à 1,4%
- En annexe : le règlement du régime de pension sectoriel, le règlement de solidarité sectoriel, et les conditions minimales du plan opting-out

2. Remplacement de CCT:

- CCT 26.05.05 - AR 29.01.07 - MB 09.03.07
- Modifiée par CCT 22.06.06 - AR 14.12.06 - MB 15.02.07

3. Durée:

A partir du 1^{er} janvier 2008 pour une durée indéterminée

MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL

Exécution du chapitre III, article 7 de la convention collective de travail du 24 mai 2007 relative à l'accord national 2007-2008.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}.

- § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers ressortissant à la Commission paritaire 112 des Entreprises de garage.
- § 2. À partir de sa date d'entrée en vigueur, la présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire 112 des Entreprises de garage qui avaient choisi, conformément à l'article 6 de l'accord national 2001-2002, d'organiser eux-mêmes l'exécution du régime de pension et qui avaient obtenu à cet effet l'approbation de la Commission paritaire des Entreprises de garage.
- § 3. Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du titre II du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil.

§ 4. Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Objet

Art. 2

- § 1. En exécution de l'article 7 de l'accord national 2007 - 2008 signé en Commission paritaire des Entreprises de garage le 24 mai 2007, la présente convention collective de travail pour objet d'augmenter, à partir du 1^{er} janvier 2008, les cotisations qui sont versées dans le cadre du régime de pension sectoriel social instauré conformément à l'article 6 de l'accord national 2001 - 2002 conclu en Commission paritaire des Entreprises de garage le 3 mai 2001 et conformément à l'article 10 de la Loi sur les pensions complémentaires (Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B., 15 mai 2003, ed. 2, p. 26.407, err. M.B., 26 mai 2003) et ses arrêtés royaux d'exécution.
- § 2. Les notions qui ont été reprises dans la suite de cette convention collective de travail doivent être prises dans la signification précisée à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée.
- § 3. La loi sera dénommée " L.P.C." dans la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. - Désignation de l'Organisateur

Art. 3.

- § 1. Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de Sécurité d'Existence a été désigné, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002, par les organisations représentatives de la Commission paritaire précitée comme l'Organisateur du présent régime de pension sectoriel social.
- § 2. Cette désignation continue naturellement à être valable dans le cadre de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE IV. - Conditions d'affiliation

Art. 4.

- § 1. Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1^{er} janvier 2002 chez les employeurs visés à l'article 1, §1 de cette convention (quelle que soit la nature de ce contrat de travail), sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social.
- § 2. Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail (quelle que soit la nature de ce contrat de travail) au ou après le 1^{er} janvier 2008 chez les employeurs visés à l'article 1, §2 de cette convention sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social et ce, au plutôt à partir du 1^{er} janvier 2008.
- § 3. Ne sont cependant pas affiliées au présent plan de pension :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise à disposition de travailleurs pour des utilisateurs;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics.

CHAPITRE V. - Avantage

Art. 5.

- § 1. Dans l'intérêt des personnes visées à l'article 4, une ou plusieurs cotisations mensuelles seront versées par l'Organisateur pour financer le régime de pension sectoriel social, complémentaire au régime de pension légal.
- § 2. La cotisation annuelle totale de chaque affilié au régime de pension sectoriel social sera fixée, à partir du 1^{er} janvier 2008, à 1,4 % de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations ONSS sont prélevées.
- § 3. Cette cotisation est répartie comme suit : 1,34 % est utilisé pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes affiliées au régime sectoriel social et le 0,06 % restant pour financer un engagement de solidarité tel que prévu au titre 2, chapitre 9 de la L.P.C..

CHAPITRE VI. - Engagement de pension: Gestion et Organisme de pension

Art. 6.

- § 1. La gestion financière, comptable, actuarielle et administrative de l'engagement de pension a été confiée par l'Organisateur à la s.c.r.l. Sepia, reconnue par la Commission Bancaire, Financière et des Assurances sous le numéro 1529, établie au n° 6 de l'avenue Livingstone à 1000 Bruxelles et dénommée ci-après l'organisme de pension. Puisque la structure juridique de l'organisme de pension permet à l'Organisateur de confier un ou plusieurs de ces aspects à des tiers, les activités déployées dans le cadre de la gestion administrative sont partiellement confiées à l'a.s.b.l. SEFOCAM.
- § 2. Les règles de gestion de l'engagement de pension sont définies dans un règlement de pension, qui figure en annexe à la présente convention collective de travail et qui en fait partie intégrante. Le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par l'organisme de pension sur simple demande.
- § 3. Un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de pension (conformément à l'article 41, §2 de la L.P.C.). Il se compose pour moitié de représentants des travailleurs (qui représentent le personnel au profit duquel l'engagement de pension a été instauré), et pour moitié d'employeurs tel que prévu à l'article 1, §1-2 de la présente convention. Ce comité de surveillance contrôle la bonne exécution de la gestion de l'engagement de pension par l'organisme de pension, qui lui remettra chaque année son «rapport de transparence», avant de mettre celui-ci à la disposition de l'Organisateur du régime de pension, ainsi que «the statement of principles».

- § 4. L'organisme de pension ou, le cas échéant, le tiers qui se sera vu confier un des aspects de la gestion, établit chaque année un rapport, dit «rapport de transparence», au sujet des aspects de sa gestion de l'engagement de pension. Après avoir consulté le comité de surveillance, l'organisme de pension transmettra le rapport de transparence à l'Organisateur du régime de pension qui le communiquera aux affiliés sur simple demande. Ce rapport contiendra les éléments précisés dans la L.P.C..
- § 5. Le Conseil des pensions complémentaires peut vérifier l'exécution du régime de pension à condition que 10 pour cent des affiliés ou des employeurs visés à l'article 1, §1-2 de la présente convention en fasse la demande. Si le rendement devait s'avérer insuffisant, le Conseil pourrait conseiller de changer d'organisme de pension ou de confier la gestion, en tout ou en partie, à d'autres gestionnaires.

CHAPITRE VII. - Opting-out

Art. 7.

- § 1. Les employeurs qui, au 1^{er} janvier 2002, ne ressortissaient pas encore à la Sous-Commission paritaire des Entreprises de garage, peuvent, par dérogation à l'article 6 de la présente convention, décider de se charger eux-mêmes de l'organisation de l'engagement de pension durant une période limitée dans le temps. Cette possibilité ne s'adresse qu'aux employeurs qui avaient, avant le 31 décembre 2000, une convention collective de travail ou un accord collectif sur un régime de pension au niveau de leur entreprise. Dans ce cas-là, la cotisation visée à l'article 5 de la présente convention utilisée pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes affiliées, sera affectée à l'exten-

sion de ce régime de pension d'entreprise. Par contre, la cotisation visée à l'article 5 de la présente convention utilisée pour financer l'engagement de solidarité reste due au niveau sectoriel.

- § 2. S'il est mis fin au régime d'entreprise précité pour une raison ou l'autre, l'employeur et ses ouvriers seront obligés, dès la cessation du régime, de s'affilier auprès de l'engagement de pension sectoriel.
- § 3. Les conditions minimales requises auxquelles un plan « opting-out » doit répondre, ainsi que la procédure à suivre, sont reprises en annexe de la présente convention collective de travail et en font partie intégrante.

CHAPITRE VIII. - Paiement des avantages

Art. 8.

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages, sont décrites dans les articles 7 à 13 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE IX. - Engagement de solidarité

Art. 9.

- § 1. A partir du 1^{er} janvier 2004, une part de la cotisation visée à l'article 5 de la présente convention (conformément à l'article 43 de la L.P.C.) est affectée au financement de l'engagement de solidarité qui fait partie du régime de pension sectoriel social. La part de la cotisation globale qui y est affectée est fixée à 0,06 pour cent.

- § 2. Cette cotisation est affectée au financement des prestations de solidarité parmi lesquelles figure notamment le financement constitutif de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité et d'indemnisation de la perte de revenus dans certaines situations. Le contenu exact de cet engagement de solidarité, ainsi que sa méthode de financement, a été mis au point dans le règlement de solidarité (voir article 10 ci-après).
- § 3. Contrairement à l'engagement de pension, il est interdit aux employeurs visés à l'article 1, §1-2 de la présente convention, d'organiser eux-mêmes, en tout ou en partie, l'engagement de solidarité.
- § 4. La gestion de l'engagement de solidarité a été confiée par l'Organisateur à la s.c.r.l. Sepia, reconnue par la Commission Bancaire, Financière et des Assurances sous le numéro 1529, établie au n°6 de l'avenue Livingstone à 1000 Bruxelles et dénommée ci-après l'organisme de solidarité. Puisque la structure de l'organisme de solidarité permet à l'Organisateur de confier certains aspects de la gestion à des tiers, les activités déployées dans le cadre de la gestion administrative sont partiellement confiées à l'a.s.b.l. SEFO-CAM.
- § 5. L'organisme de solidarité établira aussi un «rapport de transparence» sur sa gestion de l'engagement de solidarité. L'organisme de solidarité mettra ce rapport de transparence à la disposition de l'Organisateur après avoir consulté le comité de surveillance. L'Organisateur le communiquera aux affiliés sur simple demande de leur part. Ce rapport comportera les éléments précisés dans la L.P.C..

CHAPITRE X. - Règlement de solidarité

Art 10.

- § 1. Le règlement de solidarité explicite les modalités de l'engagement de solidarité et a été annexé à cette convention collective de travail dont il fait partie intégrante.
- § 2. Le règlement de solidarité sera fourni par l'organisme de solidarité aux ouvriers affiliés au présent régime de pension sur simple demande de leur part.

CHAPITRE XI. - Procédure en cas de sortie d'un ouvrier

Art. 11.

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est réglée par l'article 17 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE XII. - Modalités d'encaissement

Art. 12.

- § 1. Afin de réclamer les cotisations visées à l'article 5 de la présente convention, l'Office National de Sécurité Sociale encaissera une cotisation provisoire, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de Sécurité d'Existence. Après avoir été mise à la disposition de l'Organisateur, cette cotisation provisoire sera rétrocédée par ce dernier à l'organisme de pension.

- § 2. Dès que l'organisme de pension dispose des données salariales définitives, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Si la cotisation provisoire est supérieure à la cotisation effectivement due, la prochaine cotisation provisoire sera diminuée de la réserve découlant de la différence. Dans le cas contraire, la réserve déficitaire sera imputée à l'Organisateur.
- § 3. Vu que l'Organisateur a opté pour ne pas faire de distinction au niveau des cotisations entre les employeurs qui, en vertu de l'article 7 de la présente convention collective de travail, ont choisi l'opting-out et ceux qui ne l'ont pas fait, il restituera les cotisations retenues chez les employeurs qui, conformément à l'article 7 de la présente convention, ont choisi d'organiser eux-mêmes la mise en oeuvre de ce régime. Cette restitution s'effectuera après avoir prélevé (et transféré à l'organisme de solidarité) les cotisations de financement des prestations de solidarité visées à l'article 9 de cette convention.
- § 4. La restitution de ces cotisations, visée au paragraphe précédent, interviendra dans une période d'un mois à partir du jour où l'Organisateur dispose des données permettant cette restitution, ou du jour où l'Office National de Sécurité Sociale aura réellement transféré les fonds à l'Organisateur si cette date devait être postérieure à celle de la transmission des données. Le remboursement des cotisations ne donnera lieu à aucun intérêt de retard.

CHAPITRE XIII. - Force obligatoire

Art. 13.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes, soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par arrêté royal.

CHAPITRE XIV. - Date d'effet et possibilités de résiliation

Art. 14.

- § 1. La convention collective de travail du 26 mai 2005 portant modification et coordination du régime de pension sectoriel social dans la Commission paritaire pour les Entreprises de garage, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 janvier 2007 (Moniteur Belge du 9 mars 2007) et modifiée par la convention collective de travail du 22 juin 2006, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 décembre 2006 (Moniteur Belge du 15 février 2007), sont abrogées à partir du 1^{er} janvier 2008.
- § 2. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.
- § 3. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire précitée. Avant de résilier la convention collective de travail, la Commission paritaire doit décider de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, §1, 3^o L.P.C..

Annexe N° 1

PLAN DE PENSION COMPLEMENTAIRE

en faveur des ouvriers de la Commission paritaire des entreprises de garage.

REGLEMENT DE PENSION SECTORIELLE

conclue en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007.

CHAPITRE I. - Objet

Article. 1^{er}.

- § 1. Le présent règlement de pension sectoriel est établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- § 2. Ce règlement de pension vise d'une part à adapter le règlement de pension annexé à la convention collective de travail du 26 mai 2005 à l'augmentation des cotisations décidée en exécution du chapitre III, article 7 de la convention collective de travail du 24 mai 2007 relative à l'accord national 2007-2008 d'une part et aux évolutions réglementaires qui se sont produites depuis lors d'autre part.

§ 3. Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissant à la Commission paritaire susmentionnée, des affiliés et de leurs ayants droit. Il fixe en outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de pension.

CHAPITRE II. - Définition des notions

Art. 2.

1. LA PENSION COMPLÉMENTAIRE

La pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après la retraite), ou la valeur correspondante en capital, octroyées sur base des versements obligatoires prévus dans ce règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale.

2. L'ENGAGEMENT DE PENSION

L'engagement de l'Organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) ayant(s) droit en application de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective(s) de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

3. LE RÉGIME DE PENSION

Un engagement de pension collectif.

4. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003, et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être prises au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée. La Loi sera dénommée "L.P.C." dans la suite de ce règlement de pension.

5. L'ORGANISATEUR

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de Sécurité d'Existence de la Commission paritaire des Entreprises de garage a été désigné comme Organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission paritaire des Entreprises de garage 112 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

6. LES EMPLOYEURS

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, qui n'ont pas choisi un opting-out comme défini à l'article 6.

7. L'OUVRIER

La personne occupée, par un employeur comme visé à l'article 2.6. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

8. L’AFFILIÉ.

L'ouvrier qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le présent régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien ouvrier qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément à ce règlement de pension.

9. LA SORTIE

L'expiration d'un contrat de travail (autrement que par décès ou mise à la retraite) pour autant que l'ouvrier n'ait pas conclu un nouveau contrat de travail avec un employeur qui relève également du champ d'application de la Commission paritaire des Entreprises de garage (C.P. 112), qui n'a pas au demeurant choisi l'opting-out.

10. L’ORGANISME DE PENSION

Sepia s.c.r.l., agréée par la Commission Bancaire, Financière et des Assurances sous le n° 1529, ayant son siège social à 1000 Bruxelles, avenue Livingstone 6.

11. LES PRESTATIONS ACQUISES

Lorsqu'en cas de sortie l'affilié a choisi de laisser ses réserves acquises à l'organisme de pension, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre à l'âge de sa pension.

12. LES RÉSERVES ACQUISES

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment donné, conformément au présent règlement de pension. Ces réserves constituent le résultat de la somme 1) du compte personnel (cotisations nettes versées par l'Organisateur), 2) des

prestations accordées dans le cadre de l'engagement de solidarité et 3) le cas échéant, de la participation bénéficiaire. Les montants sus-mentionnés sont capitalisés au rendement minimum garanti, tel que défini dans la L.P.C..

13. LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 %).

14. L'ÂGE DE LA PENSION

Par âge de la pension, il faut entendre l'âge légal de la pension.

- 1) Cet âge de la pension est en principe 65 ans.
- 2) Pour des groupes professionnels spécifiques (anciens mineurs), le paiement de la pension complémentaire pourra avoir lieu dès l'instant où l'affilié peut démontrer le départ à la retraite légale et ce, sans aucune restriction d'âge.

15. L'ÂGE DE LA PENSION ANTICIPÉE

L'âge auquel quelqu'un part en prépension conformément aux dispositions légales ou conventionnelles ou l'âge en cas de retraite anticipée (retraite légale avant l'âge de 65 ans).

16. LA DATE D'ÉCHÉANCE

La date d'échéance est fixée au premier jour du mois qui suit la date du 65^{ème} anniversaire de l'affilié.

17. LES TARIFS

Les références techniques utilisées par l'organisme de pension, déposées à la Commission Bancaire, Financière et des Assurances.

18. L'ANNÉE D'ASSURANCE

L'échéance annuelle du présent règlement de pension est fixée au 1^{er} janvier. L'année d'assurance correspond donc toujours à la période se situant entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre qui suit.

19. LE FONDS DE FINANCEMENT

Le fonds collectif branche 21 constitué auprès de l'organisme de pension dans le cadre du présent régime de pension.

20. L'ENFANT

Tout enfant légitime de l'affilié, né ou conçu; tout enfant naturel reconnu ou tout enfant adopté de l'affilié ainsi que tout enfant du /de la conjoint(e) ou partenaire du/de la marié(e), ou cohabitant(e) légal(e) domicilié à l'adresse de l'affilié.

21. LE CONTRAT RÉDUIT

La valeur du contrat d'assurances pour laquelle les affiliés restent assurés sans plus aucun autre paiement de prime.

22. LA STRUCTURE D'ACCUEIL

§ 1. Le présent régime de pension prévoit une structure d'accueil dans le sens de la L.P.C.. Le contrat d'assurance souscrit dans le cadre de la structure d'accueil part d'une combinaison d'assurance capital différé avec contre-assurance des réserves avec un taux d'intérêt garanti augmenté d'une participation bénéficiaire. Dans ce cadre l'organisme de pension garantit un taux d'intérêt égal au rendement minimum garanti comme fixé dans la L.P.C.. Les tarifs utilisés par l'organisme de pension dans ce cadre, sont établis conformément

aux références techniques déposées par l'organisme de pension à la C.B.F.A. en vertu de l'arrêté royal d'exécution Vie.

- § 2. Les réserves suivantes peuvent être placées dans la structure d'accueil: d'une part, les réserves acquises (le cas échéant complétées jusqu'aux montants garantis en application du rendement minimum garanti comme prévu dans la L.P.C.) appartenant aux désaffiliés et les réserves transférées des nouveaux affiliés, d'autre part.
- § 3. De cette manière, les réserves suivantes peuvent y être versées:
1. Les réserves des 'entrants' qui ont choisi de transférer les réserves constituées dans le plan de pension de leur ancien employeur ou Organisateur sectoriel vers le régime de pension sectoriel des Entreprises de garage.
 2. Les réserves des sortants constituées par les cotisations financées par des retenues salariales obtenues chez le nouvel employeur, certes conformément aux conditions et limites fixées par la L.P.C..

23. LE FONDS CANTONNÉ

Ce sont les actifs au bilan de l'assureur qui sont séparés de ses autres actifs, formant ainsi un fonds cantonné. Les participations bénéficiaires dans ce régime de pension dépendent du bénéfice des contrats liés au fonds cantonné.

24. LE COHABITANT LÉGAL

La personne qui a fait avec son partenaire cohabitant une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil.

25. L'A.S.B.L. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des Entreprises de garage, de la Carrosserie, du Commerce de métal et de la Récupération de Métaux. Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46/7. L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be. L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet: www.sefocam.be.

CHAPITRE III. - Affiliation

Art. 3.

- § 1. Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.6., au ou après le 1^{er} janvier 2002 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail.
- § 2. Sans préjudice de l'entrée en vigueur du 1^{er} paragraphe, le règlement de pension ne s'appliquera qu'à partir du 1^{er} janvier 2008 aux ouvriers qui sont ou étaient liés à un employeur qui, en vertu de l'article 6 de l'accord national 2001 - 2002, a choisi d'organiser lui-même le régime de pension et qui a obtenu à cet effet l'approbation de la Commission paritaire des Entreprises de garage.
- § 3. Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent régime de pension, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle ils remplissent les conditions d'affiliation sus-mentionnées.

§ 4. En dérogation du 1er paragraphe de cet article, le règlement de pension n'est pas d'application aux ouvriers mentionnés à l'article 4, §3 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social du 4 septembre 2007.

CHAPITRE IV. - Droits et obligations de l'Organisateur

Art. 4.

§ 1. L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en oeuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 2. La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de pension est transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de pension. Ce transfert a lieu au moins 4 fois par trimestre.

§ 3. Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers à l'organisme de pension.

§ 4. L'organisme de pension n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de pension, toutes les données suivantes lui ont été fournies :

1. les nom, prénom(s), date de naissance et sexe de l'affilié ainsi que son régime linguistique, son état civil et son numéro d'identification de la sécurité sociale;

2. l'adresse de l'affilié;
3. la dénomination, le siège social et le numéro de l'employeur, auquel l'affilié est lié par un contrat de travail, auprès de l'Office National de Sécurité Sociale/la Banque-Carrefour des Entreprises;
4. la date d'affiliation au régime de pension sectoriel;
5. la rémunération trimestrielle brute de l'affilié;
6. toute autre information ad hoc, comme demandée ultérieurement par l'organisme de pension.

Par la suite: les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données sus-mentionnées.

- § 5. L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés, un «helpdesk» dont la coordination a été confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette a.s.b.l. ne transmettra des questions à l'organisme de pension que si elle ne peut y répondre elle-même. Exceptionnellement, lorsque cela peut accélérer et faciliter considérablement le processus, le helpdesk peut inviter l'affilié à prendre contact directement avec l'organisme de pension.

CHAPITRE V. - Droits et obligations des affiliés

Art. 5.

- § 1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et du présent règlement de pension. Ces documents forment un tout.
- § 2. L'affilié autorise l'Organisateur à souscrire sur sa vie les assurances qu'il jugerait nécessaires.
- § 3. L'affilié autorise l'Organisateur à transmettre à l'organisme de pension, par le canal de l'a.s.b.l. SEFOCAM, tous les renseignements et justificatifs nécessaires pour que l'organisme de pension puisse respecter sans délai ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) ayant(s) droit.
- § 4. L'affilié transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de pension puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) ayant(s) droit.
- § 5. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglé par le présent règlement de pension.

CHAPITRE VI. - Prestations assurées

Art. 6.

- § 1. L'engagement de pension a pour objectif, en complément d'une pension fixée en vertu d'une réglementation légale en matière de sécurité sociale:
- de constituer un capital (ou une rente correspondante), qui sera versé à l' «affilié» à partir de l'âge de la pension s'il est en vie;
 - de verser un capital décès à l'/aux ayant(s) droit, si "l'affilié" décède avant ou après l'âge de la pension, dans ce dernier cas, si l'affilié n'avait pas encore réclamé sa pension complémentaire lui-même.
- § 2. La capitalisation au rendement minimum légal garanti s'effectue dès le moment où les montants sont juridiquement dus.
- § 3. Cette capitalisation s'effectue jusqu'au jour du paiement de la pension complémentaire.
- § 4. Les capitaux susmentionnés sont majorés d'une participation aux bénéfices comme décrit dans le règlement des participations bénéficiaires figurant ci-après. Cette participation bénéficiaire est liée aux résultats du fonds cantonné auprès de l'organisme de pension. La participation bénéficiaire est allouée annuellement sous forme d'une augmentation de capital et est définitivement acquise aux affiliés. Le pourcentage d'attribution directe annuel est fixé par le comité de surveillance. Toute participation bénéficiaire non attribuée directement aux contrats, sera affectée au financement d'un fonds sectoriel collectif de participation bénéficiaire.

Règlement de participation bénéficiaire du fonds cantonné «Sefocam - Pension» :

Les cotisations sont investies dans un fonds cantonné dénommé «Sefocam - Pension», composé principalement d'actifs financiers provenant de la zone EURO. Chaque année, l'organisme de pension peut attribuer aux contrats une participation bénéficiaire déterminée en fonction des résultats du fonds cantonné. L'octroi de cette participation bénéficiaire est subordonné à la condition que les opérations du fonds soient rentables. La participation bénéficiaire correspond à un taux de rendement complémentaire octroyé aux contrats en vigueur au 31 décembre de l'exercice écoulé. Le taux de rendement complémentaire est égal à la différence positive entre le taux de rendement net du fonds cantonné et le taux d'intérêt garanti comme déterminé à l'article 24, §2, premier alinéa de la L.P.C..

Le taux de rendement net du fonds est le résultat, exprimé en pourcentage de la valeur moyenne du fonds au cours de l'exercice écoulé, de 100 pour cent des bénéfices financiers réalisés par le fonds, nets de charges financières et de prélèvements fiscaux et parafiscaux. Les bénéfices financiers sont déterminés conformément aux règles d'évaluation et de valorisation de l'organisme de pension. Afin de lisser les performances financières réalisées par le fonds cantonné, une quotité des revenus exceptionnels (voir plus loin) pourra alimenter chaque année une réserve à laquelle l'Organisateur peut prétendre l'année suivante. Une part des revenus exceptionnels pourra donc être reportée d'année en année. Les revenus exceptionnels sont constitués des plus-values et des moins-values réalisées sur obligations et actions, des éventuels ajustements monétaires sur actifs productifs d'intérêts, ainsi que des réductions de valeur ou reprises de réductions de valeur. La politique d'investissement du fonds cantonné a pour objectif de garantir la sécurité, le rendement et la liquidité des investissements.

Pour atteindre cet objectif il est tenu compte d'une diversification et d'un étalement judicieux des placements. Le portefeuille est investi pour minimum 75 pour cent en obligations dont les émetteurs sont d'une qualité excellente. Il s'agit principalement d'obligations d'état de la zone EURO. Une partie minoritaire de maximum 25 pour cent est également investi en actions de la zone EURO et de divers secteurs de l'économie afin de réaliser, à moyen terme, un gain financier plus élevé que le résultat qui pourrait être obtenu sur base d'investissements exclusivement à rendement fixe. Le fonds dispose également d'un montant variable de liquidités d'un maximum de 20 pour cent de sa valeur.

CHAPITRE VII. - Paiement des pensions complémentaires

Art. 7.

Tous les formulaires mentionnés dans ce chapitre peuvent être obtenus auprès du helpdesk de l'a.s.b.l. SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46/7 à 1200 Bruxelles, numéro de téléphone 02/761.00.70. ou peuvent être téléchargés via le site internet www.sefocam.be.

SECTION 1. - PAIEMENT EN CAS DE RETRAITE LÉGALE (OU ANTICIPÉE)

Art. 8.

§ 1. Chaque affilié peut demander sa pension complémentaire dès qu'il bénéficie du statut de pensionné.

- § 2. Conformément à la loi sur le contrat d'assurance terrestre, le droit de demander la pension complémentaire s'éteint après 30 ans en cas de vie. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au Fonds de financement.
- § 3. Deux mois avant d'atteindre l'âge légal de la pension, l'affilié recevra, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, un courrier de l'Organisateur lui rappelant le montant de ses réserves acquises à ce moment-là dans le régime de pension sectoriel social et les formalités à remplir afin de concrétiser le paiement de la pension complémentaire.
- § 4. Pour recevoir une pension complémentaire, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S1 dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après:
- une copie de la notification de la décision concernant l'attribution de la date de pension (remise par l'Office National des Pensions);
 - une copie recto/verso de la carte d'identité de l'affilié;
 - une attestation indiquant l'activité de l'affilié jusqu'à l'âge de la pension légale au cours d'une période de référence de trois ans;
 - soit une attestation d'emploi indiquant le cas échéant des prestations réduites suite à l'exercice du crédit-temps;
 - soit une attestation de chômage indiquant qu'il s'agit d'un chômeur involontaire qui n'a pas refusé de formation et/ou d'emploi proposé et que ce chômage ne ressort pas à la réglementation de la prépension;
 - soit une attestation d'invalidité.

- § 5. Au cas où l'affilié effectuerait encore, en complément de sa pension, des prestations chez un employeur comme décrit à l'article 2.6. et si le paiement de prime pour la pension complémentaire se poursuit encore à ce moment-là, l'affilié ne pourra demander sa pension complémentaire qu'au moment où il cesse ses activités chez cet employeur.
- § 6. L'avantage en cas de vie payé avant la date d'échéance correspond à la valeur de rachat théorique du contrat, à savoir la réserve constituée auprès de l'organisme de pension par la capitalisation des cotisations versées en faveur de l'affilié et des participations bénéficiaires qui lui sont attribuées, en tenant compte des sommes consommées.

SECTION 2. - PAIEMENT EN CAS DE PRÉPENSION

Art. 9.

- § 1. Si un affilié est mis à la prépension, conformément aux accords à ce sujet conclus au sein de la Commission paritaire susmentionnée, il peut demander sa pension complémentaire, conformément à la législation en la matière.
- En application de l'article 61, §1 de la L.P.C., un affilié peut, jusqu'au 31/12/2009, demander sa pension complémentaire au moment de sa mise à la prépension, même s'il n'a pas atteint l'âge de 60 ans.
 - A partir du 01/01/2010, l'affilié ne peut demander sa pension complémentaire, même en cas de prépension (à un âge antérieur), qu'à partir de l'âge de 60 ans.

- § 2. Conformément à la loi sur le contrat d'assurance terrestre, le droit de demander la pension complémentaire s'éteint après 30 ans en cas de vie. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au Fonds de financement.
- § 3. Mensuellement, l'Organisateur informe l'a.s.b.l. SEFOCAM de l'existence des nouveaux dossiers prépension dans son secteur. L'a.s.b.l. SEFOCAM rédige, le cas échéant, un courrier aux affiliés concernés mentionnant la possibilité de réclamer la pension complémentaire dans le cadre de sa prépension.
- § 4. Pour recevoir une pension complémentaire, un affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S2 dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après:
- une copie du C4-Prépension temps plein ou du C4DRS-Prépension temps plein (remis par l'employeur);
 - une copie recto/verso de la carte d'identité de l'affilié.
- § 5. L'avantage en cas de vie payé avant la date d'échéance correspond à la valeur de rachat théorique du contrat, à savoir la réserve constituée auprès de l'organisme de pension par la capitalisation des cotisations versées en faveur de l'affilié et des participations bénéficiaires qui lui sont attribuées, en tenant compte des sommes consommées.

SECTION 3. - PAIEMENT EN CAS DE DÉCÈS

Art. 10.

§ 1. Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, la pension complémentaire sera attribuée à son (ses) ayant(s) droit suivant l'ordre défini ici-dessous;

1. au profit de son conjoint à condition que les intéressés :

- ne soient pas divorcés (ou en instance de divorce);
- ne soient pas judiciairement séparés de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).

2. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civile);

3. à défaut, au profit d'une autre personne physique que l'affilié a désignée à l'organisme de pension au moyen d'une lettre recommandée. Aussi bien pour l'organisme de pension que pour l'affilié, la lettre recommandée en question vaut preuve de la désignation. L'affilié peut en tout temps révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée. Si l'affilié devait se marier ou s'il souscrivait un contrat de cohabitation légale avec son/sa partenaire après cette désignation et qu'il y ait donc une personne comme décrit au point 1) ci-dessus, cette désignation est considérée comme définitivement révoquée;

4. à défaut, au profit de son/ses enfants ou de leurs ayants droit, par subrogation;

5. à défaut, au profit de ses ascendants, en parts égales;

6. à défaut, au profit de ses frères et sœurs;
7. à défaut, au profit des autres héritiers légaux, à l'exception de l'Etat;
8. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, l'avantage est versé au Fonds de financement.

§ 2. Conformément à la loi sur le contrat d'assurance terrestre, le droit de demander la pension complémentaire s'éteint après 3 ans en cas de décès (donc date du décès + 3 ans). Conformément aux dispositions de l'article 34, §1 de cette même loi, ce délai peut être prolongé jusqu'à 5 ans au maximum. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au Fonds de financement.

§ 3. Après avoir été informé de la date de décès, l'Organisateur adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant l'/les ayant(s) droit à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de la pension complémentaire.

§ 4. Pour recevoir une pension complémentaire, l'/les ayant(s) droit doi(ven)t envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après:

1. L'ayant droit est la veuve ou le veuf de l'affilié
 - une copie de l'acte de décès de l'affilié;
 - une copie recto/verso de la carte d'identité de l'ayant droit.
2. L'ayant droit n'est pas la veuve ou le veuf de l'affilié
 - une copie de l'acte de décès de l'affilié;
 - une copie recto/verso de la carte d'identité de l'ayant droit;
 - une copie de l'acte de notoriété ou de la déclaration de dévolution héréditaire ou de l'acte de succession;

- une attestation de compte bancaire bloqué (seulement si l'ayant droit est mineur).

§ 5. Chaque ayant droit est tenu de transmettre à l'a.s.b.l. SEFO-CAM le formulaire de déclaration S3.

CHAPITRE VIII. - Modalités de paiement

Art. 11.

- § 1. Afin que l'organisme de pension puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire, il doit disposer des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.
- § 2. L'affilié ou l'ayant droit recevra un acompte dans les 5 jours ouvrables après que l'organisme de pension ait reçu les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement à l'article 8 ou 9 ou 10 et l'article 12 et 13 et ce, sur base des données salariales disponible au moment de la demande.
- § 3. Le solde éventuel de la pension complémentaire sera payé dans le mois de septembre de l'année qui suit à la date à laquelle la demande a été effectuée.

CHAPITRE IX. - Forme de paiement

Art. 12.

L'affilié ou le cas échéant son/ses ayant(s) droit peu(ven)t choisir entre:

- 1) soit un paiement unique en capital,
- 2) soit une conversion en rente viagère annuelle.

Art. 13.

- § 1. Une conversion n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente de départ ne dépasse pas € 500 bruts. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des ouvriers, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux indépendants.
- § 2. L'organisme de pension informe l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit, de ce droit deux mois avant la mise à la retraite ou dans les deux semaines après qu'il ait été mis au courant de la prépension, de la pension anticipée ou du décès.
- § 3. Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à l'organisme de pension dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. L' (les) ayant(s) droit de l'avantage en cas de décès indiqueront, le cas échéant, leur choix pour un paie-

ment en rente sur la demande de paiement de l'avantage, à défaut de quoi ils seront censés avoir opté pour le paiement du capital unique.

CHAPITRE X. - Combinaison d'assurance

Art. 14.

La couverture des deux risques, comme stipulé à l'article 6 ci-avant, est réalisée par la conclusion d'une assurance vie du type capital différé avec contre-assurance de la réserve, garantissant un capital vie qui échoit à la date d'échéance, d'une part, et un capital décès qui est payable immédiatement au décès de l'affilié, d'autre part. Le capital décès couvert par cette assurance correspond à la réserve constituée au moment du décès augmentée par le rendement garanti et le cas échéant la participation bénéficiaire et ce, jusqu'à la date du paiement.

CHAPITRE XI. - Cotisations

Art. 15.

- § 1. Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 6 ci-avant sont entièrement à charge de l'Organisateur. Cette cotisation s'élève par affilié actif à 1,34 % de la rémunération annuelle de celui-ci.
- § 2. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 3. L'Organisateur versera la cotisation globale mensuellement à l'organisme de pension.

CHAPITRE XII. - Réserves acquises et prestations acquises

Art. 16.

§ 1. Conformément à l'article 17 de la L.P.C., un affilié doit avoir été affilié pendant au moins une période interrompue ou non d'un an, au présent régime de pension, avant de pouvoir prétendre aux réserves et prestations acquises.

§ 2. Si ce délai minimum d'affiliation n'est pas atteint au moment de la sortie de l'affilié, les mois d'affiliation aux régimes de pension sectoriels sociaux ci-après sont, le cas échéant, ajoutés, afin de déterminer si le délai minimal d'affiliation de 12 mois est respecté ou non.

Affiliations au :

- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie (SCP 149.02);
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour le Commerce du métal (SCP 149.04);
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la Récupération de métaux (SCP 142.01).

§ 3. Au niveau de l'acquisition des réserves, la conséquence est la suivante:

- S'il est question d'un délai d'affiliation total d'au moins 12 mois, interrompus ou non, les droits latents que l'intéressé possède - c'est-à-dire les droits et les réserves qui correspondent à un délai d'affiliation de moins de 12 mois - dans le cadre des régimes de pension sectoriels respec-

tifs sont quand même acquis à l'affilié. Cela a aussi pour conséquence qu'en cas de réaffiliation de l'affilié à l'un des 4 régimes de pension sectoriels, il dispose déjà à ce moment des réserves acquises par lesquelles il n'est plus nécessaire de répondre de nouveau à une période d'affiliation d'au moins 12 mois.

- S'il n'est pas question d'un délai d'affiliation total d'au moins 12 mois, interrompus ou non, les réserves formées à ce moment seront versées dans le fonds de financement. Si toutefois l'affilié devait ultérieurement à nouveau adhérer au présent régime de pension, la réserve constituée dans le chef de l'affilié au moment de la sortie, sera retirée du fonds de financement pour être de nouveau affectée à l'affilié concerné. Si l'affilié devait à nouveau sortir, cette procédure se répéterait si la durée totale de l'affiliation de l'intéressé ne dépasse pas 12 mois. L'affilié conserve le cas échéant ses droits latents dans le cadre des 4 régimes de pension sectoriels.

§ 4. Si au moment de sa sortie, l'affilié dispose de réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, l'Organisateur est alors tenu de régler les déficits éventuels. Les déficits à l'égard des minima couverts en application de l'article 24, §2 de la L.P.C. sont à charge de l'organisme de pension.

CHAPITRE XIII. - Procédure en cas de sortie

Art. 17.

§ 1. En cas de sortie d'un affilié, l'Organisateur, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, en informe l'organisme de pension de façon électronique. Cette communication se fera au minimum quatre fois par an.

§ 2. Au plus tard 30 jours après cette notification, l'organisme de pension, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à la personne sortante concernée le montant des réserves et prestations acquises ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous.

§ 3. L'affilié concerné dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification de l'organisme de pension) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-dessous en matière d'utilisation de ses réserves de pension acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en exécution de l'article 24, §2 de la L.P.C.:

1. transférer les réserves acquises à l'organisme de pension:

a) soit du nouvel employeur avec lequel il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur;

b) soit du nouvel Organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressortit l'employeur avec qui il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet Organisateur;

2. transférer les réserves acquises à un organisme de pension qui répartit le bénéfice total entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves et limite les frais suivant les règles définies par le Roi;

3. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et maintenir l'engagement de pension sans modification (bien entendu sans autre paiement de prime);

4. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension
- et poursuivre le paiement des primes par l'intermédiaire du nouvel employeur;

- uniquement s'il a été affilié durant au moins 42 mois auprès un ou plusieurs régimes de pension sectoriels sociaux énumérés à l'article 16, §2;

- uniquement s'il n'existe aucun engagement de pension chez le nouvel employeur;
 - les primes versées ne peuvent excéder 1.500 EUR par an (montant non indexé);
 - si l'affilié a opté pour cela, l'Organisateur aiguillera l'affilié pour la perception des nouvelles primes vers la structure d'accueil créée au sein de l'organisme de pension dont question à l'article 2.22. du présent règlement (ce faisant, l'organisme de pension entrera en relation directe avec le nouvel employeur du travailleur ayant quitté le régime).
- § 4. Lorsque l'affilié laisse expirer le délai précité de 30 jours, il est censé avoir opté pour la possibilité visée à l'article 17, §3 3.. A l'expiration de ce délai, l'affilié peut toutefois solliciter en tout temps le transfert de ses réserves à un organisme de pension tel que décrit à l'article 17, §3 1., 2. ou 4. ci-avant.
- § 5. L'organisme de pension veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit réalisé dans les 30 jours suivants. La réserve acquise à transférer du choix visé à l'article 17, §3 1. et 2. sera actualisée jusqu'à la date du transfert effectif, en tenant compte des bases d'inventaire déposées par l'organisme de pension auprès de la Commission Bancaire, Financière et des Assurances.
- § 6. Lorsqu'un ancien participant qui a choisi une des options mentionnées à l'article 17, §3 1. ou 2. se réaffilie par la suite au plan sectoriel, il est considéré comme un nouveau participant.
- § 7. Le rachat du contrat n'est possible que conformément aux dispositions légales en la matière.

§ 8. La structure d'accueil sera utilisée pour placer les réserves transférées des nouveaux affiliés et pour gérer les nouvelles primes tel que mentionné à l'article 17, §3 4..

CHAPITRE XIV. - Fin du régime de pension

Art. 18.

En cas de cessation du régime de pension ou de liquidation d'un employeur, les affiliés (concernés) qui étaient affiliés depuis au moins un an au présent régime de pension, reçoivent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24, §2 de la L.P.C..

CHAPITRE XV. - Fonds de financement

Art. 19.

§ 1. L'Organisateur instaurera un fonds de financement. Le fonds de financement est géré par l'organisme de pension comme une réserve mathématique d'inventaire.

§ 2. Le fonds de financement est alimenté par les versements éventuels de l'Organisateur, ainsi que par des sommes devenant disponibles en exécution des articles 6, 8 §2, 10 et 16.

§ 3. En cas de liquidation d'un employeur sans que cet employeur soit repris par un autre employeur dans le sens de l'article 2 6., l'argent du fonds qui concerne proportionnellement les obligations de cet employeur, ne sera ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. Il sera

par contre réparti entre les affiliés de cet employeur proportionnellement à leur réserve mathématique, éventuellement complété jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24, §2 de la L.P.C..

- § 4. En cas de cessation du présent plan de pension, l'argent du fonds ne sera ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. Il sera par contre réparti entre tous les affiliés proportionnellement à leur réserve mathématique, éventuellement complété jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24, §2 de la L.P.C..

CHAPITRE XVI. - Comité de surveillance

Art. 20.

- § 1. Conformément à l'article 41, §2 de la L.P.C., un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de pension, composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de pension a été instauré et pour moitié d'employeurs.
- § 2. Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de l'engagement de pension par l'organisme de pension et ce dernier lui fait parvenir annuellement le rapport de transparence avant de le mettre à la disposition de l'Organisateur.
- § 3. En outre, le comité de surveillance décide annuellement du pourcentage de participation bénéficiaire, réalisé dans le fonds cantonné, à verser à l'affilié.

CHAPITRE XVII. - Rapport de transparence

Art. 21.

§ 1. Sous le nom de « rapport de transparence » l'organisme de pension, ou tout autre tiers s'il est décidé par l'Organisateur de confier une partie de la gestion à un sous-traitant, rédigera un rapport annuel sur sa gestion de l'engagement de pension et - après consultation du comité de surveillance - le mettra à disposition de l'Organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple requête de leur part.

§ 2. Le rapport concerne les éléments suivants:

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles dans ce financement;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux;
- le rendement des placements;
- la structure des frais;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire.

CHAPITRE XVIII. - Information annuelle aux affiliés: la fiche de pension

Art. 22.

§ 1. Chaque année (novembre - décembre), l'organisme de pension enverra la fiche de pension aux affiliés qui disposent de réserves acquises, à l'exclusion des rentiers, des affiliés qui

sont décédés et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 11, §2.

- § 2. Cette fiche de pension contient les informations suivantes:
1. les données personnelles de l'affilié;
 2. le montant des réserves acquises, le cas échéant avec indication du montant correspondant aux minima garantis en application de l'article 24, §2 de la L.P.C.;
 3. le montant des prestations acquises;
 4. les éléments variables dont il est tenu compte pour le calcul des montants susmentionnés;
 5. le montant des réserves acquises (recalculées) de l'année précédente;
 6. le montant de la rente brute prévue à la date d'échéance;
 7. le niveau de financement actuel des réserves acquises et de la garantie visée à l'article 24, §2 de la L.P.C.;
 8. les autres données qui seront jugées nécessaires dans ce cadre par le comité de surveillance.
- § 3. Pour chaque montant brut, le capital net sera également mentionné.
- § 4. Dans le cadre des montants de rente mentionnés ci-dessus (point 6)), on considère qu'il y a continuation du paiement des primes actuelles et quant aux "dormeurs" (à savoir les personnes visées à l'article 17, §3 de ce règlement de pension), leurs réserves acquises seront capitalisées au taux d'intérêt minimal.

CHAPITRE XIX. - Disposition fiscale (règle 80 pour cent)

Art. 23.

- § 1. La pension qui découle du présent régime de pension, participations bénéficiaires comprises, augmentée de la pension légale qui est estimée en fonction du nombre d'années de service chez un employeur ou ailleurs, ne peut en aucun cas dépasser 80 pour cent de la dernière rémunération annuelle brute normale de l'affilié, multipliée par une fraction dont le numérateur représente le nombre réel d'années prestées chez l'employeur ou ailleurs, et le dénominateur le nombre d'années de la durée normale d'activité professionnelle, fixée à 40 ans.
- § 2. La dernière rémunération annuelle brute normale est la rémunération annuelle brute qui, au vu des rémunérations précédentes de l'affilié, peut être considérée comme normale et qui lui a été payée ou attribuée pendant la dernière année au cours de laquelle il a exercé une activité professionnelle normale avant sa mise à la retraite.

CHAPITRE XX. - Droit de modification

Art. 24.

- § 1. Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. Il est dès lors indissociable de la convention collective de travail précitée.

- § 2. Par conséquent, ce règlement de pension ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée.

CHAPITRE XXI. - Non-paiement des primes

Art. 25.

- § 1. Toutes les primes qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de pension (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre l'organisme de pension et l'Organisateur, explicitant les services qui incombent à l'organisme de pension) devront être acquittées mensuellement par l'Organisateur. Elles constituent un tout pour l'ensemble des risques assurés et pour l'ensemble des affiliés.
- § 2. En cas de non-paiement des primes par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par l'organisme de pension au moyen d'une lettre recommandée.
- § 3. Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la prime impayée. Si, pour quelque raison que ce soit, cette mise en demeure n'était pas envoyée à l'Organisateur, chaque affilié sera informé du non-paiement au plus tard trois mois après l'échéance des primes.
- § 4. En cas de cessation de paiement des primes pour l'ensemble des contrats du présent régime de pension, ces contrats seront libérés conformément à l'article 2.21.. Ils restent soumis à ce règlement de pension et continuent à participer aux bénéfices. La créance de l'organisme de pension

pour non-paiement des cotisations par l'Organisateur, est prescrite trois ans après la date à laquelle les cotisations sont devenues exigibles.

- § 5. Les contrats pourront toutefois être rachetés afin de transférer leur valeur de rachat à une autre entreprise agréée. Toutefois, cette décision doit être prise par convention collective de travail sectorielle. L'Organisateur informe les affiliés du changement d'organisme de pension et de l'éventuel transfert des réserves de pension que celui-ci entraîne, après en avoir informé la Commission Bancaire, Financière et des Assurances.

CHAPITRE XXII. - La protection de la vie privée

Art. 26.

- § 1. Les parties s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Elles s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.
- § 2. Elles prendront les mesures adaptées d'un point de vue technique et organisationnel qui sont nécessaires pour la protection des données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés de ces données personnelles.
- § 3. Pour ce qui concerne les données concernant la santé et les données sensibles au sens de la loi du 8 décembre 1992 sur

la protection de la vie privée, les parties désignent les catégories de personnes qui peuvent traiter ces données, en décrivant avec précision l'aptitude des personnes qui traitent les données concernées. Les parties tiendront à la disposition de la Commission pour la Protection de la Vie Privée une liste des personnes ainsi désignées et veilleront à ce que ces personnes soient tenues de prendre en compte le caractère confidentiel des données concernées en vertu d'une disposition légale, statutaire ou contractuelle équivalente.

- § 4. Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article de sorte que soit exclu tout usage pour d'autres buts ou par d'autres personnes que celles qui sont compétentes pour traiter les données sensibles et les données concernant la santé. Vu que des infractions à la législation sur la protection de la vie privée peuvent aussi concerner les personnes qui ne font pas partie à cette convention mais qui peuvent invoquer la responsabilité d'une des parties, l'autre partie n'intentera pas d'action en justice sur base d'infractions à cette législation contre la partie ainsi citée en justice.

CHAPITRE XXIII. - Entrée en vigueur

Art. 27.

- § 1. Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 26 mai 2005, est abrogé à partir du 1er janvier 2008. Le présent règlement de pension entre en vigueur le 1er janvier 2008 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 2. Les deux parties peuvent résilier ce règlement dans son ensemble à la fin de chaque année d'assurance. Cette résiliation se fera par lettre recommandée, adressée au siège du cocontractant et remise à la poste au plus tard six mois avant la fin de l'année d'assurance. Cette résiliation est soumise aux modalités prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

Annexe N° 2

REGLEMENT DE SOLIDARITE SECTORIELLE

en vertu de l'article 9 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE I. - Objet

Article. 1^{er}.

- § 1. Le présent règlement de solidarité sectorielle est établi en exécution de l'article 9 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

- § 2. Ce règlement de solidarité vise d'une part à adapter le règlement de solidarité annexé à la convention collective de travail du 26 mai 2005 et celui annexé à la convention collective de travail du 22 juin 2006 portant sur la modification des montants octroyés dans le volet de solidarité du régime de pension sectoriel social à l'augmentation des cotisations décidée en exécution du chapitre III, article 7 de la convention collective de travail du 24 mai 2007 relative à l'accord national 2007 - 2008 et aux évolutions réglementaires qui se sont produites depuis lors d'autre part.

- § 3. Ce règlement définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs qui relèvent de la Commission paritaire précitée, des affiliés et de leurs ayants droit. Il fixe outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.
- § 4. Conformément à l'article 10, §1 de la L.P.C. (voir article 2.15 ci-après), l'engagement de solidarité vise également à faire bénéficier le régime de pension sectoriel du statut particulier défini à l'article 176_, 4°bis du Code des taxes assimilées au timbre et à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité. Cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE II. - Définition des notions

Art. 2.

1. L'ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur (voir 2.2. ci-après) en faveur des affiliés (voir 2.7. ci-après) et/ou de leurs ayants droit. L'engagement de solidarité est à considérer comme une couverture complémentaire ou comme un risque accessoire vis-à-vis de l'engagement de pension.

2. L'ORGANISATEUR

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C. (voir 2.15. ci-après), le Fonds de Sécurité d'Existence a été désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel et du présent

régime de solidarité par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission paritaire des Entreprises de garage 112 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

3. LE COMITÉ DE SURVEILLANCE

Le comité créé au sein de l'organisme de solidarité (voir 2.9. ci-après), composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré, et pour moitié d'employeurs comme mentionné au point 2.5. ci-après.

4. LE RAPPORT DE TRANSPARENCE

Le rapport annuel rédigé par l'organisme de solidarité (voir 2.9 ci-après), relatif à sa gestion (partielle) concernant l'engagement de solidarité.

5. LES EMPLOYEURS

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. Sont également compris les employeurs qui ont choisi un opting-out tel que défini à l'article 6 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

6. L'OUVRIER

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.5., en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

7. L'AFFILIÉ

L'ouvrier qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le plan de pension sectoriel et donc le présent engagement de solidarité, et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de solidarité.

8. LA SORTIE

L'expiration du contrat de travail (autrement que par décès ou mise à la retraite) pour autant que l'ouvrier n'ait pas conclu un nouveau contrat de travail avec un employeur comme visé à l'article 2.5..

9. L'ORGANISME DE SOLIDARITÉ

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité. Ce rôle est assumé par la s.c.r.l. Sepia., agréée par la Commission Bancaire, Financière et des Assurances sous le n° 1529, ayant son siège social à 1000 Bruxelles, avenue Livingstone 6.

10. LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 %).

11. LE FONDS DE SOLIDARITÉ

Le fonds collectif instauré auprès de l'organisme de solidarité dans le cadre du présent engagement de solidarité, ainsi que des engagements de solidarité respectivement pris dans le cadre des régimes de pension sectoriels sociaux de la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie (SCP 149.02), la Sous-commission paritaire pour le Commerce du métal (SCP 149.04) et la Sous-commission paritaire pour la Récupération

de métaux (SCP 142.01). L'organisme de solidarité gère ce fonds séparément de ses autres activités.

12. L'ANNÉE D'ASSURANCE

L'échéance annuelle du présent règlement de solidarité est fixée au 1^{er} janvier. L'année d'assurance correspond donc toujours à la période se situant entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre qui suit.

13. LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 SEPTEMBRE 2007

La convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel.

14. LE RÈGLEMENT DE PENSION

Le règlement de pension conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

15. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003 et ses arrêtés royaux d'exécution. Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être conçues au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée. La Loi sera dénommée " L.P.C." dans la suite de ce règlement de solidarité.

16. L'ARRÊTÉ DE SOLIDARITÉ

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.263).

17. L'ARRÊTÉ DE FINANCEMENT

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.258).

18. LA C.B.F.A.

La Commission Bancaire, Financière et des Assurances.

19. L'A.S.B.L. SEFOCAM

Le centre de la coordination administratif et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des Entreprises de garage, de la Carrosserie, du Commerce de métal et de la Récupération de Métaux. Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46/7. L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be. L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet: www.sefocam.be.

Comme cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel, chaque terme utilisé dans ce règlement, sans être repris dans la liste des définitions ci-avant, doit être interprété selon la même acception que celle donnée par la L.P.C. ou la liste des définitions reprise à l'article 2 du règlement de pension.

CHAPITRE III. - Affiliation

Art. 3.

- § 1. Le règlement de solidarité s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers qui sont ou étaient liés aux employeurs, comme mentionné à l'article 2.5., au ou après le 1^{er} janvier 2004 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail.
- § 2. Sans préjudice de l'entrée en vigueur du 1^{er} paragraphe, le règlement de solidarité ne s'appliquera qu'à partir du 1^{er} janvier 2008 aux ouvriers qui sont ou étaient liés à un employeur qui en vertu de l'article 6 de l'accord national 2001 - 2002 a choisi d'organiser lui-même l'exécution du régime de pension et qui a obtenu à cet effet l'approbation de la Commission paritaire des Entreprises de garage.
- § 3. Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de solidarité, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle ils remplissent les conditions d'affiliation sus-mentionnées.
- § 4. Par dérogation au 1^{er} paragraphe de cet article, le règlement de solidarité ne s'applique pas aux ouvriers mentionnés à l'article 4, §3 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social du 4 septembre 2007.

CHAPITRE IV. - Droits et obligations de l'Organisateur

Art. 4.

- § 1. L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective(s) de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- § 2. La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de solidarité sera transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de solidarité. Le transfert s'effectue au moins 4 fois par trimestre.
- § 3. L'Organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires et ce, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM.
- § 4. L'organisme de solidarité n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de solidarité les informations suivantes lui ont été fournies - hormis les informations qui lui auront été communiquées dans le cadre du volet de pension:
- pour chaque affilié, le nombre de jours de chômage économique tel que défini à l'article 7 ci-après;
 - pour chaque affilié, le nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) tel que défini à l'article 8 ci-après;
 - toute autre information ad hoc demandée par l'organisme de solidarité.

Par la suite: les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données sus-mentionnées.

- § 5. L'Organisateur a ouvert au profit des affiliés un «helpdesk» dont la coordination a été confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette a.s.b.l. ne transmettra des questions à l'organisme de solidarité que si elle ne peut y répondre elle-même. Exceptionnellement, lorsque cela peut accélérer et faciliter considérablement le processus, le helpdesk peut inviter l'affilié à prendre contact directement avec l'organisme de solidarité.

CHAPITRE V. - Droits et obligations des affiliés

Art. 5.

- § 1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective(s) de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du présent règlement de solidarité. Ces documents forment un tout.
- § 2. L'affilié autorise l'Organisateur à souscrire sur sa tête les assurances qu'il jugerait nécessaires.
- § 3. L'affilié autorise l'Organisateur à transmettre à l'organisme de solidarité, par le canal de l'a.s.b.l. SEFOCAM, tous les renseignements et justificatifs nécessaires pour que l'organisme de solidarité puisse respecter sans délai ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) ayant(s) droit.

- § 4. L'affilié transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de solidarité par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) ayant(s) droit.
- § 5. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective(s) de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre des prestations de solidarité réglées par le présent règlement de solidarité.

CHAPITRE VI. - Prestations assurées

Art. 6.

- § 1. Conformément à l'article 43, §1 de la L.P.C. et à l'arrêté de Solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but de garantir les prestations de solidarité suivantes.
- § 2. Les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8 ci-après ne s'exécutent qu'en fonction des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale que l'Organisateur obtient par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Toute déclaration individuelle faite par l'affilié ne saurait être prise en considération.

- § 3. Les affiliés n'ont droit à l'exécution effective des prestations de solidarité qu'à condition que l'organisme de solidarité ait reçu les cotisations en leur faveur pour le financement de cet engagement de solidarité.

SECTION 1. - EXONÉRATION DU PAIEMENT DE LA PRIME DURANT LES PÉRIODES DE CHÔMAGE ÉCONOMIQUE.

Art. 7.

- § 1. Durant les périodes de chômage temporaire de l'affilié, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code type 71 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire pendant les périodes précitées.
- § 2. Dans ce contexte, un forfait de 0,50 EUR par jour de chômage économique de l'affilié comme défini ci-dessus sera affecté à la réserve individuelle de pension de l'affilié en question.
- § 3. L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

SECTION 2. - EXONÉRATION DU PAIEMENT DE LA PRIME DURANT LES PÉRIODES D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE (PROFESSIONNELLE) ET/OU D'ACCIDENT (DE TRAVAIL).

Art. 8.

- § 1. Durant les périodes d'indemnisation dans le cadre d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et dans le cadre d'une incapacité de travail temporaire pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle de l'affilié (code types 10, 50, 60 ou 61 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale) auxquelles un affilié est confronté, l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire durant les périodes précitées.
- § 2. Dans ce contexte, un forfait de 0,50 EUR sera affecté à la réserve individuelle de pension de l'affilié, pour chaque jour que l'affilié en question s'est trouvé dans une période définie ci-dessus.
- § 3. L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

SECTION 3. - PAIEMENT D'UNE RENTE EN CAS DE DÉCÈS.

Art. 9.

- § 1. En cas de décès d'un affilié, l'organisme de solidarité octroie au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) dans le volet pension une indemnité sous forme de rente, à condition:
- que des cotisations aient été versées pour l'affilié durant l'année d'assurance où se situe le décès comme défini à l'article 5 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007;

- que le décès de l'affilié se situe dans les 365 jours suivant la date du début de la période indemnisée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident.
- § 2. Le capital constitutif de cette rente est de 1.500 EUR (participation bénéficiaire comprise) et sera affecté à la constitution d'une rente viagère non indexée sur la tête du ou des bénéficiaire(s).
- § 3. Toutefois, si la rente annuelle - après déduction des charges fiscales et parafiscales légales - est inférieure à 300 EUR, le capital net constitutif sera versé. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des ouvriers, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux indépendants.

CHAPITRE VII. - Exécution des prestations assurées

SECTION 1. - PRESTATIONS DE SOLIDARITÉ TELLES QUE DÉCRITES À L'ARTICLE 7 ET 8.

Art. 10.

- § 1. Les prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8 du règlement de solidarité seront annuellement imputées en septembre aux contrats individuels qui sont gérés au sein de l'organisme de solidarité.

§ 2. Il s'agit en l'occurrence des risques encourus pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année écoulée.

§ 3. Les prestations de solidarité seront capitalisées en tenant compte d'un taux d'intérêt de 3,25 pour cent dans l'hypothèse où toutes les prestations de solidarité de la période considérée seraient imputées au 1^{er} juillet de cette année.

Art. 11.

§ 1. S'il s'agit d'affiliés dont l'employeur a choisi l'opting-out en vertu de l'article 7 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, les prestations de solidarité capitalisées seront versées à l'organisme de pension qui gère le plan d'opting-out, dans les 5 jours après que l'organisme de solidarité ait reçu de l'organisme de pension visé toutes les données qui lui sont nécessaires pour effectuer le versement.

§ 2. A cette fin, l'organisme de solidarité se mettra annuellement en rapport avec l'organisme de pension en question, au plus tard le 1^{er} octobre suivant l'année de référence.

§ 3. A cette fin, l'Organisateur fournira par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM à l'organisme de solidarité un aperçu des employeurs qui ont usé de la faculté d'opting-out, au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année.

Art. 12.

Si, au cours de l'année écoulée, un affilié s'est trouvé, dans une des situations visées à l'article 7 ou 8 et s'il ou son (ses) ayant(s) droit a touché l'acompte sur la pension complémentaire dans la même année, les prestations de solidarité visées à l'article 7 ou 8, et auxquelles l'intéressé peut prétendre, seront imputées sur le solde qui lui sera attribué dans le cadre de son volet de pension.

SECTION 2. - PRESTATION DE SOLIDARITÉ TELLE QUE DÉFINIE À L'ARTICLE 9

Art. 13.

- § 1. Pour pouvoir verser la prestation de solidarité comme indiqué à l'article 9 ci-dessus, il faut que le ou les bénéficiaires suivent la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le volet de pension.
- § 2. A la rigueur, l'Organisateur réclame, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, une attestation d'emploi auprès de l'employeur de l'affilié, tel que visé à l'article 2.5. du présent règlement de solidarité. Il doit ressortir de cette attestation que la prestation décrite à l'article 9 est assurée.

CHAPITRE VIII. - Bases techniques

Art. 14.

- § 1. Pour garantir les prestations de solidarité définies à l'article 7 et 8, l'Organisateur souscrit un contrat d'assurance auprès de l'organisme de solidarité qui prend, en l'occurrence, un engagement de résultat.
- § 2. L'engagement de solidarité est financé conformément aux règles tarifaires utilisées par l'organisme de solidarité pour les risques concernés en tenant compte des obligations prévues par l'Arrêté de Financement.

Art. 15.

Pour garantir les prestations de solidarité définies à:

- l'article 7 et 8, une assurance temporaire d'un an est chaque fois souscrite sur la tête de chaque affilié;
- l'article 9, une assurance temporaire de décès est souscrite par laquelle l'organisme de solidarité assure sur la tête de chaque affilié un capital constitutif pour financer le paiement d'une rente en cas de décès prématuré de l'affilié.

CHAPITRE IX. - Cotisations

Art. 16.

- § 1. Toutes les dépenses requises pour assurer les prestations de solidarité visées aux articles 7, 8 et 9 sont entièrement à charge de l'Organisateur.
- § 2. Cette cotisation est de 0,06 pour cent du salaire annuel de chaque affilié. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- § 3. L'Organisateur versera tous les mois l'ensemble des cotisations à l'organisme de solidarité.

CHAPITRE X. - Fonds de solidarité

Art. 17.

- § 1. Au sein de l'organisme de solidarité, un fonds de solidarité est créé, dénommé le Fonds de Solidarité SEFOCAM.
- § 2. Les Organismes respectifs de l'engagement de solidarité, dans le cadre des régimes de pension sectoriels de la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie (SCP 149.02), la Sous-commission paritaire pour le Commerce du métal (SCP 149.04) et la Sous-commission paritaire pour la Récupération de métaux (SCP 142.01), verseront également leurs cotisations à ce fonds de solidarité.
- § 3. Le fonds de solidarité est géré par l'organisme de solidarité en dehors de ses autres activités comme une réserve mathématique d'inventaire.
- § 4. L'organisme de solidarité s'engage, en plus des bases tarifaires, à répartir et à attribuer intégralement, sous forme de participation bénéficiaire, le bénéfice réalisé provenant des assurances et des placements dans certains actifs désignés à cette fin. Ces actifs sont séparés des autres actifs de l'organisme de solidarité et constituent un fonds cantonné. Toutefois, l'octroi du rendement du fonds est subordonné à la condition que les opérations du fonds soient rentables.
- § 5. Il est tenu un inventaire de la composition du fonds comportant tous les éléments du patrimoine du fonds. Cet inventaire est établi chaque jour où a lieu une modification de la composition du fonds. De plus, le règlement de participation bénéficiaire ci-après a été élaboré.

Règlement de participation bénéficiaire du fonds cantonné «Sefocam - Solidarité» :

Les crédits qui sont poursuivis dans ce cadre, sont investis dans un fonds cantonné dénommé «Sefocam - Solidarité», composé principalement d'actifs financiers provenant de la zone EURO. Le portefeuille de placements est investi pour minimum 75 pour cent en obligations dont les émetteurs sont d'une qualité excellente. Il s'agit principalement d'obligations d'état de la zone EURO. Une partie minoritaire de maximum 25 pour cent est également investi en actions de la zone EURO et de divers secteurs de l'économie afin de réaliser, à moyen terme, un gain financier plus élevé que le résultat qui pourrait être obtenu sur base d'investissements exclusivement à rendement fixe. Le fonds dispose également d'un montant variable de liquidités d'un maximum de 20 pour cent de sa valeur.

Les résultats de ce fonds cantonné sont réservés au sein du fonds et sont destinés au financement des engagements futurs du régime de solidarité.

Les bénéfices financiers sont déterminés conformément aux règles d'évaluation et de valorisation de l'organisme de solidarité. Afin de lisser les performances financières réalisées par le fonds cantonné, une quotité des revenus exceptionnels (voir plus loin) pourra alimenter chaque année une réserve à laquelle l'Organisateur peut prétendre l'année suivante. Une part des revenus exceptionnels pourra donc être reportée d'année en année. Les revenus exceptionnels sont constitués des plus et des moins-values réalisées sur obligations et actions, des éventuels ajustements monétaires sur actifs productifs d'intérêts, ainsi que des réductions de valeur ou reprises de réductions de valeur. La politique d'investissement du fonds cantonné a pour objectif de garantir la sécurité, le rendement et la liquidité des investissements.

Pour atteindre cet objectif il est tenu compte d'une diversification judicieuse des investissements.

- § 6. L'organisme de solidarité établit un rapport financier annuel permettant de vérifier si la part des bénéfices attribués aux contrats et si les placements effectués sont conformes aux dispositions du règlement de participation bénéficiaire. Ce rapport est tenu à la disposition du comité de surveillance.
- § 7. Le fonds de solidarité ne peut être débité que pour payer les primes d'assurances couvrant les risques en question et les frais liés à ces engagements de solidarité.
- § 8. En cas de liquidation d'un employeur, les sommes du fonds de solidarité proportionnelles aux obligations de cet employeur ne seront restituées à l'Organisateur ni en tout ni en partie. Elles seront par contre affectées au financement des prestations de solidarité en faveur des autres affiliés.
- § 9. En cas de cessation du régime de pension sectoriel, les sommes du fonds ne seraient restituées ni en tout ni en partie à l'Organisateur mais seront partagées entre tous ceux qui, au moment même où il y est mis un terme, sont affiliés depuis au moins un an; ce partage serait proportionnel à la réserve acquise par chacun d'entre eux dans le cadre du régime de pension, majorée le cas échéant jusqu'à ce que les sommes minimales, garanties en application de l'article 24, §2 de la L.P.C., soient atteintes.
- § 10. Aucune indemnité et aucune perte de participation bénéficiaire ne seront ni imputées aux affiliés, ni déduites des réserves acquises au moment du transfert.

CHAPITRE XI. - Comité de surveillance

Art. 18.

- § 1. Un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de solidarité, composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré, et pour moitié d'employeurs.
- § 2. Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de l'engagement de solidarité par l'organisme de solidarité qui prendra soin de consulter d'abord ce comité à propos de:
- la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux;
 - le rendement des placements;
 - la structure des frais;
 - le cas échéant, la participation bénéficiaire.

CHAPITRE XII. - Rapport de transparence

Art. 19.

- § 1. Sous le nom «rapport de transparence», l'organisme de solidarité rédigera un rapport annuel relatif à sa gestion (partielle) de l'engagement de solidarité et - après consultation du comité de surveillance - le mettra à disposition de l'Organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple requête de leur part.
- § 2. Le rapport abordera les aspects suivants:

- le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles dans ce financement;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux;
- le rendement des placements;
- la structure des frais;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire.

CHAPITRE XIII. - Informations destinées aux affiliés

Art. 20.

- § 1. L'organisme de solidarité avisera les affiliés, au moins une fois par an, des prestations de solidarité auxquelles ils avaient droit pour l'année d'assurance considérée.
- § 2. Ces données figurent sur la fiche de pension que l'organisme de pension (qui est aussi l'organisme de solidarité) est tenu de fournir chaque année aux affiliés, en vertu de l'article 22 du règlement de pension.
- § 3. Les informations suivantes seront donc incorporées dans la fiche de pension en ce qui concerne les prestations de solidarité:
 - 1. Nombre de jours assimilés retenus en cas de chômage temporaire pour cause économique;
 - 2. Nombre de jours assimilés retenus en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail);

3. Le montant forfaitaire affecté par jour assimilé, soit € 0,50

4. Le montant net attribué au volet de pension au cours de l'année de référence, soit le total des jours assimilés retenus multiplié par le montant forfaitaire de € 0,50.

§ 4. L'Organisateur tiendra le texte du règlement de solidarité à la disposition des affiliés qui pourront l'obtenir sur simple demande.

CHAPITRE XIV. - Fiscalité

Art. 21.

§ 1. L'organisme de solidarité gère ledit engagement de solidarité de façon différenciée de sorte qu'à tout moment, pour chaque affilié ou son/ses ayant(s) droit, l'application du régime spécifique en matière d'impôt sur les revenus et de taxes assimilées au timbre est garantie tant en ce qui concerne le traitement des cotisations que des prestations.

§ 2. La pension qui découle - le cas échéant - de l'engagement de solidarité, participations bénéficiaires comprises, majorée de la pension légale, estimée en fonction du nombre d'années de carrière chez un employeur ou ailleurs, ne peut jamais dépasser 80 pour cent de la dernière rémunération annuelle brute normale de l'affilié, multipliés par une fraction dont le numérateur représente le nombre d'années de carrière effective chez l'employeur ou ailleurs, et le dénominateur le nombre d'années d'une carrière professionnelle normale, à savoir 40 ans.

- § 3. La dernière rémunération annuelle brute normale est la rémunération annuelle brute qui, au vu des rémunérations précédentes de l'affilié, peut être considérée comme normale et qui lui a été payée ou attribuée pendant la dernière année au cours de laquelle il a exercé une activité professionnelle normale avant sa mise à la retraite.

CHAPITRE XV. - Droit de modification

Art. 22.

- § 1. Cet engagement de solidarité est souscrit en exécution de l'article 9 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et est donc indissociable de cette dernière.
- § 2. En conséquence, si et dans la mesure où la convention collective de travail était modifiée ou supprimée, l'engagement de solidarité le serait aussi.
- § 3. Une exception est prévue en ce qui concerne la définition du montant des forfaits visés aux articles 7 et 8 et de celui du capital constitutif de la rente à verser en cas de décès, visée à l'article 9. Ces montants et ce capital peuvent être modifiés par l'Organisateur sans qu'il faille modifier pour autant la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- § 4. Le cas échéant, l'Organisateur avisera les affiliés ainsi que la C.B.F.A. du changement d'organisme de solidarité.

CHAPITRE XVI. - Défaut de paiement des cotisations

Art. 23.

- § 1. Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de solidarité (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre l'organisme de solidarité et l'Organisateur, explicitant les services qui incombent à l'organisme de solidarité) devront être acquittées par l'Organisateur aux échéances fixées. Elles constituent un tout pour l'ensemble des risques assurés et pour l'ensemble des affiliés.
- § 2. En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par l'organisme de solidarité au moyen d'un pli recommandé.
- § 3. Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si cette mise en demeure n'était pas expédiée pour quelque raison que ce soit, chaque affilié serait avisé du défaut de paiement des cotisations, au plus tard trois mois après leur échéance.
- § 4. Si le paiement des cotisations s'arrête pour l'ensemble des contrats du régime de pension sectoriel, les affiliés seront privés de leur droit aux prestations de solidarité. En pareil cas s'appliqueront les modalités du dernier alinéa de l'article 17 du présent règlement de solidarité.

CHAPITRE XVII. - La protection de la vie privée

Art. 24.

- § 1. Les parties s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Elles s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.
- § 2. Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès, et d'autres traitements non autorisés, de ces données personnelles.
- § 3. Pour ce qui concerne les données médicales et celles "sensibles" au sens de la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée, les parties désignent les catégories de personnes qui peuvent traiter ces données, en précisant rigoureusement la qualité de celles-ci par rapport aux données à traiter. Les parties tiendront la liste de ces personnes à la disposition de la Commission pour la Protection de la Vie Privée et veilleront à ce que ces personnes soient tenues à respecter la confidentialité de ces données par une disposition légale, statutaire ou contractuelle équivalente.
- § 4. Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article afin d'exclure tout usage à des fins autres ou par des personnes autres que celles qui sont compétentes pour traiter les données sensibles ou se rapportant à la santé. Vu que des

infractions à la législation sur la protection de la vie privée peuvent aussi concerner les personnes qui ne sont pas partie prenante dans cette convention mais qui peuvent invoquer la responsabilité d'une des parties, l'autre partie s'abstiendra de poursuivre la partie incriminée pour cause d'infraction à cette législation.

CHAPITRE XVIII. - Obligations vis-à-vis de la C.B.F.A.

Art. 25.

- § 1. L'organisme de solidarité établit en fin d'année un compte de résultats et le bilan de l'actif et du passif du fonds de solidarité et transmet ces documents à la C.B.F.A. dans le mois qui suit leur approbation.
- § 2. Les actifs du fonds de solidarité doivent être investis et évalués conformément aux règles, qui découlent de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances, d'application aux institutions de prévoyance. Un relevé détaillé de ces valeurs devra accompagner le bilan (visé au premier alinéa) qui sera transmis à la C.B.F.A..
- § 3. L'organisme de solidarité désignera un actuaire remplissant les conditions de l'A.R. du 22 novembre 1994 portant exécution de l'article 40bis de cette loi du 9 juillet 1975 qui définit les conditions à remplir par les actuaires.
- § 4. L'actuaire désigné émettra chaque année un avis à propos du financement, du compte de résultats et du bilan visé au premier alinéa. Dans cet avis, il donnera aussi son appréciation à propos des suppléments. Cet avis sera adressé au comité de surveillance.

CHAPITRE XIX. - Plan de redressement

Art. 26.

- § 1. En cas de déficit, l'Organisateur devra soumettre à la C.B.F.A. un plan détaillé des mesures qu'il compte prendre pour rétablir l'équilibre; ces mesures peuvent se traduire par un versement supplémentaire ou par une réduction des prestations.
- § 2. Ce plan de redressement est à transmettre à la C.B.F.A. dans les délais qu'elle a fixés.
- § 3. Si l'actuaire désigné indique dans son avis l'année suivante que ce plan de redressement n'a pas permis de rééquilibrer les finances du fonds de solidarité, l'Organisateur proposera un nouveau plan de redressement qu'il devra transmettre également à la C.B.F.A. dans les délais qu'elle a fixés.
- § 4. Si l'actuaire désigné indique dans son avis l'année suivante que ce nouveau plan de redressement n'a pas non plus permis de rééquilibrer les finances du fonds de solidarité, l'Organisateur demandera à la C.B.F.A. d'imposer un plan de redressement.
- § 5. Toute liquidation éventuelle du fonds de solidarité se fera selon les modalités du dernier alinéa de l'article 17 de ce règlement de solidarité.

CHAPITRE XX. - Entrée en vigueur

Art. 27.

- § 1. Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 26 mai 2005 ainsi que celui annexé à la convention collective de travail du 22 juin 2006 portant sur la modification des montants octroyés dans le volet de solidarité du régime de pension sectoriel social, sont abrogés à partir du 1^{er} janvier 2008. Le présent règlement de solidarité prend effet au 1^{er} janvier 2008 pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- § 2. Les deux parties peuvent résilier ce règlement dans son ensemble à la fin de chaque année d'assurance. Cette résiliation se fera par lettre recommandée, adressée au siège du cocontractant et remise à la poste au plus tard six mois avant la fin de l'année d'assurance. Cette résiliation est soumise aux modalités prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

Annexe N° 3

CONDITIONS MINIMALES OBLIGATOIRES D'UN PLAN OPTING-OUT

En vertu de l'article 6 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002 les employeurs qui, au 1^{er} janvier 2002, ne ressortissaient pas encore à la Commission paritaire des Entreprises de garage, ont la faculté d'organiser eux-mêmes, durant un court laps de temps, l'application d'un régime de pension.

Cette faculté n'existe que pour les employeurs chez qui appliquaient une convention collective de travail ou un accord collectif concernant un régime de pension d'entreprise dès avant le 31 décembre 2000. Le cas échéant, la cotisation visée à l'article 5 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social sera affectée à l'élargissement du régime de pension d'entreprise concerné.

Le régime d'entreprise doit remplir au moins les conditions suivantes:

CHAPITRE I. - Régime de pension d'entreprise

SECTION 1. - CONDITIONS D'AFFILIATION

Article. 1^{er}

- § 1. Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1^{er} janvier 2002 chez un employeur (quelle que soit la nature de ce contrat de travail) usant de cette faculté d'opting-out visée à l'article 7 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007, doivent être affiliés au régime de pension d'entreprise.

§ 2. Cela implique notamment:

- que les ouvriers embauchés sous contrat de travail à durée déterminée doivent être affiliés également;
- que l'affiliation et la signature du contrat de travail doivent être simultanées, empêchant ainsi le report de l'affiliation jusqu'à un âge donné, par exemple jusqu'au 25e anniversaire de l'intéressé.

§ 3. Ne doivent cependant pas être affiliées au régime de pension d'entreprise:

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise à disposition de travailleurs pour des utilisateurs;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics.

SECTION 2. - DROIT AUX RÉSERVES ACQUISES ET AUX PRESTATIONS ACQUISES.

§ 1. Le régime de pension d'entreprise peut exiger que l'intéressé ait été affilié au régime de pension d'entreprise durant au moins une période - continue ou discontinue - d'un an avant qu'il puisse prétendre aux réserves acquises et aux prestations acquises.

§ 2. Nonobstant ce qui précède, le régime de pension d'entreprise devra stipuler que l'affilié bénéficiera réellement des réserves acquises (même s'il quitte son employeur en cours d'année):

- s'il accepte un nouvel emploi chez un employeur de la catégorie visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective(s) de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social;
- si l'addition des mois d'affiliation au régime de pension sectoriel:
 - de la Sous-commission paritaire pour la Carrosserie (SCP 149.02);
 - de la Sous-commission paritaire pour le Commerce du métal (SCP 149.04);
 - ainsi que de la Sous-commission paritaire pour la Récupération de métaux (SCP 142.01),

donne une somme totale supérieure aux 12 mois minimum d'affiliation.

La conséquence de cette situation est la suivante au niveau de l'acquisition des réserves:

1. S'il est question d'un délai d'affiliation total d'au moins 12 mois, interrompus ou non, les droits latents que l'intéressé possède - c'est-à-dire les droits et les réserves qui correspondent à un délai d'affiliation de moins de 12 mois - dans le cadre des régimes de pension sectoriels respectifs sont quand même acquis à l'affilié. Cela a aussi pour conséquence qu'en cas de réaffiliation de l'affilié à l'un des quatre régimes de pension sectoriels, il dispose déjà à ce moment des droits acquis par lesquels il n'est plus nécessaire d'avoir de nouveau une période d'affiliation d'au moins 12 mois, interrompus ou non, dans un ou plusieurs des régimes précités avant qu'il soit de nouveau question de droits acquis.

2. S'il n'est pas question d'un délai d'affiliation total d'au moins 12 mois, interrompus ou non, les réserves constituées à ce moment seront versées dans le fonds de financement. Si toutefois l'affilié devait ultérieurement à nouveau adhérer au présent régime de pension, la réserve constituée dans le chef de l'affilié au moment de la sortie, serait retirée du fonds de financement pour être de nouveau affectée à l'affilié concerné. Si l'affilié devait à nouveau sortir, cette procédure se répéterait si la durée d'affiliation de l'intéressé ne dépasse pas 12 mois. L'affilié conserve le cas échéant ses droits latents dans le cadre des trois autres régimes de pension sectoriels mentionnés ci-avant.

SECTION 3. - FINANCEMENT

Art. 3.

- § 1. Le régime d'entreprise doit être majoré de la cotisation visée à l'article 5 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et ce, à partir de la date d'entrée en vigueur prévue.
- § 2. La cotisation ne peut servir que de prime d'assurance dans le cadre d'une assurance «à capital différé avec contre-assurance de la réserve».

SECTION 4. - LIMITATION DES FRAIS ET RÉPARTITION INTÉGRALE DES BÉNÉFICES

Art. 4.

Les frais imputés et la répartition des bénéfices dans le régime de pension d'entreprise doivent être conformes aux dispositions de l'article 11, §1, 4 ° de la L.P.C..

SECTION 5. - GARANTIE DE RENDEMENT

Art. 5.

La cotisation visée à l'article 5 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 doit s'accompagner d'une garantie de résultat certifiant que cette cotisation sera capitalisée de manière à ce que les dispositions du §2 de l'article 24 de la L.P.C. soient toujours au moins respectées.

SECTION 6. - OPÉRATIONS FONCIÈRES

Art. 6.

Tant que l'affilié est lié par un contrat de travail à un employeur qui use de la faculté d'opting-out comme prévu à l'article 7 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007, l'affilié ne pourra pas obtenir une avance sur son contrat, ni procéder au rachat de celui-ci, ni en céder le bénéfice, ni le donner en gage.

SECTION 7. - COMITÉ DE SURVEILLANCE

Art. 7.

- § 1. Si l'organisme de pension auquel a été confiée la gestion du régime de pension d'entreprise n'est pas géré de façon paritaire, il faudra en vertu de l'article 41, §2 de la L.P.C. créer un comité de surveillance.
- § 2. Cette obligation ainsi que la manière dont ce comité est à constituer sont par ailleurs stipulées dans le règlement de pension qui sous-tend le régime de pension instauré par l'entreprise.

SECTION 8. - VALEURS DE RACHAT

Art. 8.

Les valeurs de rachat théorique et pratique représentent dans tous les cas 100 pour cent des réserves constituées, incluant 100 pour cent des participations bénéficiaires déjà allouées.

CHAPITRE II. - Information

Art. 9.

- § 1. L'employeur qui use de la faculté d'opting-out, visée à l'article 6 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que - le cas échéant - de(s) (la) convention(s) collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, transmettra au moins une fois l'an à l'Organisateur du régime de pension la liste des affiliés qui répondent aux critères d'affiliation visés à l'article 4 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- § 2. En outre, l'employeur précité avisera l'Organisateur de tout remaniement du régime de pension d'entreprise, en lui adressant dans les deux mois à dater du remaniement du régime de pension d'entreprise, une copie du règlement de pension modifié.
- § 3. L'organisme de pension qui gère le régime de pension d'entreprise est tenu à cette occasion de rédiger une attestation certifiant que les droits des affiliés à la suite de ce remaniement, sont au moins équivalents à ceux des affiliés au régime de pension sectoriel (voir ci-après).

§ 4. Enfin, sur simple requête de l'Organisateur, l'employeur lui transmettra toutes les données lui permettant de (faire) vérifier si les obligations stipulées dans la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social sont scrupuleusement respectées.

CHAPITRE III. - Equivalence minimale des droits

Art. 10.

§ 1. Le régime de pension instauré par l'entreprise ne peut être modifié que par le biais d'un accord collectif ou une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et ne peut avoir pour effet de réduire les droits des affiliés au dit régime par rapport aux droits des affiliés au régime de pension sectoriel.

§ 2. Cela implique:

- que pour les régimes à contributions définies, la contribution annuelle ne peut être inférieure à celle visée à l'article 5 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social;
- que pour les régimes à prestations définies, les réserves acquises ne peuvent à aucun moment être inférieures aux réserves acquises qui découlent du régime de pension sectoriel.

§ 3. L'Organisateur a le droit de (faire) vérifier cette équivalence.

CHAPITRE IV. - Procédure en cas de non-paiement des primes ou en cas de suppression du régime de pension d'entreprise

Art. 11.

§ 1. Le régime de pension d'entreprise doit prévoir une procédure pour le non-paiement des primes par l'employeur qui use de la faculté d'opting-out visée à l'article 7 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007; cette procédure devra comporter au moins les éléments suivants:

- en cas de non-paiement des primes dans les 30 jours qui suivent leur échéance, l'organisme de pension adressera à l'employeur une mise en demeure par pli recommandé le sommant de s'acquitter des primes;
- si les primes ne sont toujours pas payées dans les 60 jours qui suivent leur échéance, l'organisme de pension adressera à l'employeur concerné une nouvelle mise en demeure par pli recommandé le sommant de s'acquitter des primes, et avisera par courrier l'Organisateur de cette situation;
- si les primes ne sont toujours pas payées dans les 90 jours qui suivent leur échéance, l'organisme de pension adressera à l'employeur concerné une nouvelle mise en demeure par pli recommandé l'avisant que les contrats feront l'objet d'une réduction dans les trois semaines. L'organisme de pension en avisera également par courrier l'organisateur ainsi que les affiliés au régime de pension d'entreprise.

§ 2. Si les primes dues dans le cadre du régime de pension d'entreprise restent impayées ou si le régime de pension est supprimé, l'employeur sera tenu de s'affilier au régime de pension sectoriel à partir de la date de cessation de paiement ou de suppression du régime de pension.

CHAPITRE V. - Procédure

Art. 12.

§ 1. L'employeur qui voudrait user de la faculté d'opting-out en vertu de l'article 7 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social doit respecter la procédure suivante:

SECTION 1. - RENSEIGNEMENTS À FOURNIR À L'ORGANISATEUR

§ 2. Plusieurs documents doivent être adressés par pli recommandé à l'Organisateur pour vérification et approbation; ils devront lui être adressés dans un délai de 9 mois à compter de la date de démarrage des activités qui relèvent de la Commission paritaire précitée.

§ 3. Il s'agit notamment des documents suivants:

- la convention collective de travail ou accord collectif antérieur(e) au 31 décembre 2000 qui a servi de base au régime de pension d'entreprise, ainsi que le règlement de pension qui découle de cette convention collective de travail;
- la convention collective de travail dans laquelle les partenaires sociaux décident - en vertu de l'article 7 de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social - d'organiser eux-mêmes au niveau de l'entreprise l'exécution du régime de pension;
- et le nouveau règlement de pension remplissant les conditions de la convention collective de travail du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

SECTION 2. - DÉLIBÉRATION DE L'ORGANISATEUR

- § 4. Dans les deux mois qui suivent la production de ces documents par l'employeur, l'Organisateur lui signifiera son accord ou son refus ou lui réclamera des renseignements supplémentaires.
- § 5. Toute requête d'opting-out émanant d'un employeur ne pourra être rejetée par l'Organisateur que si les conditions définies en la matière dans la convention collective du 4 septembre 2007 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social ne sont pas remplies.

Art. 13.

Tout différend s'y rapportant sera soumis au Président de la Commission paritaire des Entreprises de garage.



Programmation sociale

700

ACCORD NATIONAL 2009-2010



CCT: 12.05.09

AR:

MB:

Numéro d'enregistrement: 93.288/CO/112

Date d'enregistrement: 03.08.09

Publication de l'enregistrement au MB: 14.08.09
(Ratification demandée le 12.05.09)

1. Contenu:

Accord national 2009-2010

2. Durée:

1^{er} janvier 2009 - 31 décembre 2008, à moins que stipulé autrement

ACCORD NATIONAL 2009-2010

1. Champ d'application
2. Objet
3. Exécution accord interprofessionnel
4. Pouvoir d'achat
5. Salaires jeunes
6. Jour de carence
7. Fonds social
8. Frais de transport
9. Réglementation stand-by
10. Formation - Dispositions générales
11. CV Formation
12. Mesure visant la promotion de l'emploi
13. Flexibilité
14. Prépension
15. Représentation des travailleurs
16. Statut de la délégation syndicale
17. Groupe de pilotage paritaire sectoriel
18. Commission paritaire mixte
19. Adaptations techniques
20. Paix sociale
21. Durée

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}. - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire des entreprises de garage.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - Cadre

Art. 2. - Objet

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

Art. 3. - Exécution accord interprofessionnel

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008.

CHAPITRE III. - Garantie de revenu

Art. 4. - Pouvoir d'achat

SECTION 1 - INDEXATION

Tous les salaires horaires minimum et les salaires horaires effectifs seront chaque fois adaptés à l'index réel le 1er février sur base de la formule "index social" (= moyenne sur 4 mois) de janvier de l'année calendrier comparé à janvier de l'année calendrier précédente.

SECTION 2 - SYSTÈME SECTORIEL D'ÉCO-CHÈQUES

En exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 et en exécution de la convention collective de travail numéro 98 relative aux éco-chèques, conclue au Conseil national du travail du 20 février 2009, un cadre est élaboré pour un système sectoriel d'éco-chèques, en tenant compte des principes suivants:

- paiement, à tout ouvrier occupé à temps plein, de 3 tranches semestrielles d'éco-chèques, chaque tranche valant € 125,00.
- le paiement de ces éco-chèques se fera aux dates suivantes:
 - le 31 décembre 2009 au plus tard, pour la période de référence du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2009;
 - le 30 juin 2010 au plus tard, pour la période de référence du 1^{er} janvier 2010 au 30 juin 2010;
 - le 31 décembre 2010 au plus tard, pour la période de référence du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2010.

- Une autre affectation que ces éco-chèques est possible au niveau de l'entreprise, pour autant que le montant de 3 x € 125 soit garanti et moyennant un accord au niveau de l'entreprise avant le 30 juin 2009, via une convention collective de travail.

Une copie de cette convention collective de travail doit être transmise pour information au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage, et ce avant le 30 septembre 2009.

Si aucun accord n'a été conclu au niveau de l'entreprise avant le 30 juin 2009, il convient d'appliquer la réglementation sectorielle des éco-chèques.

Cette enveloppe d'entreprise doit en outre prévoir au minimum les assimilations prévues au niveau du secteur pour le système d'éco-chèques.

- Un montant au prorata sera payé dans les cas suivants:
 - Les ouvriers qui sont entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours du semestre concerné, ont droit à un prorata des tranches semestrielles telles que mentionnées ci-dessus, sur base de 1/25^e par semaine, avec un maximum de 25/25^e. Pour l'application de cet alinéa, on entend par semaine chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé.
 - Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata en fonction de la fraction d'occupation. La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.
- Sont assimilés à des jours de travail, tous les jours repris à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 98.
- Les travailleurs intérimaires occupés dans une entreprise rele-

vant de la Commission paritaire des entreprises de garage, reçoivent aux dates susmentionnées des éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie. Le montant de 125 est adapté en fonction du nombre de jours de travail, conformément au principe de prorata appliqué pour les entrants et les sortants.

Remarque

Compte tenu des principes susmentionnés, une convention collective de travail relative à un système sectoriel d'éco-chèques doit être élaborée, entrant en vigueur au 1^{er} juillet 2009 et ce pour une durée indéterminée.

Toute forme de concrétisation du pouvoir d'achat est valable pour une durée indéterminée. La valeur du pouvoir d'achat s'élève à € 250 par année (cotisations ONSS pour l'employeur et le travailleur incluses) à partir de 2011. Après l'évaluation interprofessionnelle de l'avantage net en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 et d'éventuelles décisions au sujet de modifications, une évaluation sectorielle devra être prévue pour concrétiser, à partir du 1^{er} janvier 2011, la récurrence de la prime de € 250.

Art. 5. - Salaires jeunes

En exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, la discrimination liée à l'âge pour les salaires horaires des jeunes disparaît. Ainsi les jeunes ouvriers de moins de 18 ans ont également droit à un salaire à 100 %.

Remarque

Les conventions collectives de travail relative à la détermination du salaire du 8 juillet 2003, et relative aux salaires horaires du 18 décembre 2007, seront adaptées en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2009, et ce pour une durée indéterminée.

Art. 6. - Jour de carence

Remarque

La convention collective de travail du 21 juin 2007 relative au paiement des jours de carence est prorogée du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011 inclus.

Art. 7. - Fonds social

- § 1. Du fait de la situation économique difficile dans le secteur le mécanisme d'indexation, tel que repris à l'article 7 de la convention collective de travail relative aux Statuts du Fonds social du 21 juin 2007, est suspendu pour une durée de 2 ans. A partir du 2011 ce mécanisme d'indexation entre de nouveau en vigueur.
- § 2. A partir du 1^{er} juillet 2009, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire seront augmentées à € 10,00 par allocation de chômage, et à € 5,00 par demi-allocation de chômage.
- § 3. Les parties s'engagent à mener une enquête au sein du Fonds social sur la viabilité financière du Fonds social. Les résultats de cette enquête doivent être discutés avant le 30 juin 2010 dans les organes du fonds social. Si nécessaire, une décision devra être prise au sein du Fonds social le 31 décembre 2010 au plus tard.

Remarque

La convention collective de travail du 21 juin 2007 relative aux statuts du Fonds social sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2009 et ce pour une durée indéterminée.

Un certain nombre de points techniques de cette convention collective de travail doivent en outre encore être précisés.

En exécution de la convention collective de travail relative aux statuts du fonds social, la convention collective de travail relative à la prime syndicale pour 2008 du 4 mars doit être prolongée aux mêmes conditions, du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010.

Art. 8. - Frais de transport

- § 1. Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transports en commun, l'intervention de l'employeur correspond à la totalité du coût du moyen de transport en commun utilisé.
- § 2. Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière basée sur l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire, tel que repris dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n° 19 octies.

Par transport avec ses propres moyens on entend tous les moyens de transports privés possibles.

Conformément à la convention collective de travail 19 octies, Il faut également payer une indemnité pour les distances de moins de 3 kilomètres.

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1^{er} février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB.

Remarque

La convention collective de travail relative aux frais de transport du 21 juin 2007 sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2009 et pour une durée indéterminée.

Art. 9. - Réglementation stand-by

Dans la convention collective de travail relative aux indemnités de stand-by du 28 septembre 2006, l'article 9 doit être modifié comme suit :

- § 1. Par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, il est possible de déroger aux articles 4, 5, 7 et 8 de la présente convention.
- § 2. Cette convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale, par les secrétaires régionaux des organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des entreprises de garage.
- § 3. En outre, après signature cette convention collective de travail doit être transmise dans le mois pour information, au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage.
- § 4. La réglementation susmentionnée est valable du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011, et sera évaluée par les partenaires sociaux au niveau de la Commission paritaire des entreprises de garage avant le 31 décembre 2010.
- § 5. Si les parties au niveau de l'entreprise ne parviennent pas à une convention collective de travail, la partie la plus diligente peut faire appel au bureau de conciliation au niveau de la Commission paritaire.

Remarque

La convention collective de travail du 28 septembre 2006 relative aux indemnités pour régime de stand-by sera adaptée dans ce

sens à partir du 1^{er} juillet 2009 et pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 9 qui s'applique du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011.

CHAPITRE IV. - Formation

Art. 10. - Dispositions générales

- § 1. En exécution de l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser, au sein d'Educam, une étude pour vérifier dans quelle mesure les entreprises parviennent à organiser des formations pour 1,9 % dans l'entreprise en application du pacte de solidarité entre générations. Les partenaires sociaux s'engagent à la création, au sein d'Educam, d'un groupe de pilotage paritaire au niveau du secteur.
- § 2. S'il ressort de l'enquête que des efforts de formation supplémentaires s'imposent, ce groupe de pilotage devra les examiner.
- § 3. Ce groupe de pilotage devra terminer ses travaux le 30 juin 2010 au plus tard.

Art. 11. - CV Formation

- § 1. A partir du 1^{er} janvier 2010, chaque entreprise tient un "CV Formation" pour chaque ouvrier à jour, dans l'intérêt de la formation permanente et de l'expérience professionnelle acquise pour la suite de la carrière.
- § 2. Ce CV Formation est un inventaire des fonctions exercées et des formations suivies par l'ouvrier durant sa carrière dans l'entreprise et les formations suivies à l'initiative de l'ouvrier.

§ 3. Cet inventaire est validé par l'employeur et le travailleur dans un document conjoint dont l'ouvrier reçoit un exemplaire lorsqu'il quitte l'entreprise.

Remarque

Un modèle sectoriel supplétif et simple sera établi dans une convention collective de travail à conclure pour le 31 décembre 2009.

CHAPITRE V. - Temps de travail et flexibilité

Art. 12. - Mesure visant la promotion de l'emploi

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail en appliquant entre autre une réduction collective du temps de travail.

Pour ce faire, elles pourront utiliser les primes d'encouragement légales et décrétales existantes et transposer des augmentations salariales.

Art. 13. - Flexibilité

Remarque

La convention collective de travail du 21 juin 2007 relative à l'organisation du travail sera prolongée du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011 inclus.

CHAPITRE VI. - Planification de la carrière

Art. 14. - Prépension

- § 1. La prépension dans le secteur est prorogée sous les mêmes conditions et dans le respect des possibilités légales du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2011.

Remarque

La convention collective de travail existante relative à la prépension à partir de 58 ans du 21 juin 2007 sera adaptée dans ce sens et prorogée du 1^{er} juillet 2010 et au 31 décembre 2011 inclus.

La convention collective du 21 juin 2007 de travail relative à la prépension après licenciement sera également adaptée dans ce sens et prorogée du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2011 inclus.

- § 2. La disposition prépension existante qui fixe l'âge de la pension à 56 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de travail en équipes avec prestations de nuit, comme prévu par la CCT 49 du Conseil National du Travail, est prorogée du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 inclus.

Remarque

La convention collective de travail du 21 juin 2007 relative à la prépension travail en équipes est prorogée du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 inclus et sera adaptée dans ce sens.

- § 3. Le droit à la prépension à mi-temps à partir de 55 ans est prorogé du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 inclus.

Remarque

La convention collective de travail du 21 juin 2007 relative à la prépension à mi-temps est prorogée du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 inclus et sera adaptée dans ce sens.

- § 4. Le droit à la prépension à partir de 56 ans moyennant 40 ans de carrière est prorogé du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 inclus

Remarque

La convention collective de travail du 4 mars 2008 relative à la prépension à partir de 56 ans est prorogée du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 inclus et sera adaptée dans ce sens.

- § 5. Les recommandations relatives à la procédure de prépension prévue à l'article 19, § 7. de l'accord national 2007-2008 sont prorogées pour la durée de l'accord 2009-2010:

Dans le cadre des mesures de redistribution du travail au niveau des entreprises, les parties recommandent en matière de prépension la procédure suivante: au plus tard 2 mois avant que l'ouvrier concerné n'atteigne l'âge de la prépension, l'employeur invitera celui-ci à une entrevue pendant les heures de travail au siège de l'entreprise. Lors de cette entrevue, l'ouvrier pourra se faire assister par son délégué syndical. A cette occasion, des arrangements fermes seront pris tant en ce qui concerne le timing de la prépension que la formation du remplaçant du prépensionné.

CHAPITRE VII. - Participation et concertation

Art. 15. - Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 20 de l'accord national 2007-2008 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2009-2010.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés que si la Commission paritaire, convoquée sur initiative du Président, s'est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement arbitraire.

Art. 16. - Statut de la délégation syndicale

Pendant la durée de cet accord, les organisations patronales s'engagent à informer les employeurs à propos de l'adaptation possible de la procédure en matière de désignation d'une délégation syndicale dans les entreprises de moins de 50 ouvriers.

La procédure susmentionnée pourra être adaptée dans le courant des négociations sectorielles 2011-2012.

Remarque

La convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale du 21 juin 2007 sera adaptée à partir du 1^{er} juillet 2009 aux compétences des délégués syndicaux, conformément à la directive européenne, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VIII. - Projets sectoriels 2009-2010

Art. 17. - Groupe de pilotage paritaire sectoriel

Les partenaires sociaux s'engagent à créer un groupe de pilotage paritaire sectoriel qui abordera les thèmes ci-dessous :

- Examiner la possibilité d'une assurance hospitalisation au niveau du secteur.
- Elaboration d'un certain nombre d'outils sectoriels en matière de politique antistress et de sécurité dans les entreprises, notamment la mise au point d'une campagne produits dangereux. La recommandation en matière de politique antistress et de sécurité dans les entreprises, comme prévue à l'article 24 de l'accord national 2007-2008 peut servir de base.
- Réalisation d'une étude afin d'obtenir une vision globale de la problématique du stand-by.

Art. 18. - Commission paritaire mixte

Les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre, pendant la durée du présent accord, les démarches nécessaires en vue de l'instauration d'une Commission paritaire mixte.

Art. 19. - Adaptations techniques

§ 1. CCT Petit chômage

- A l'article 4 point 2 (mariage d'un membre de famille de l'ouvrier) la notion 'habitant sous le même toit' ne se rapporte qu'à 'tout autre parent'.

- A l'article 8 (congé de paternité) il y a lieu d'ajouter que les 3 premiers jours d'absence peuvent également être pris sous la forme de demi-journées.

Remarque

La convention collective de travail relative au petit chômage du 21 juin 2007 sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2009 et pour une durée indéterminée.

§ 2. CCT Statuts du Fonds social

- Lorsqu'un chômeur âgé qui perçoit une indemnité complémentaire du Fonds de sécurité d'existence reprend le travail, cette indemnité complémentaire doit continuer à être versée.
- L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire doit être payée pour les vacances jeunes et seniors.

Remarque

La convention collective de travail relative aux statuts du fonds social du 21 juin 2007 sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2009 et pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IX. - Paix sociale et durée de l'accord

Art. 20. - Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne

sera formulée, que ce soit au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

Art. 21. - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenues pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des entreprises de garage et aux organisations signataires.

ANNEXE A L'ACCORD NATIONAL 2009-2010

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir:

- crédit-soins
- crédit-formation
- entreprises en difficulté ou en restructuration

800

Tableaux

810	SALAIRES HORAIRES MINIMA
830_a	FRAIS DE TRANSPORT - TRANSPORT EN COMMUN
830_b	FRAIS DE TRANSPORT - TRANSPORT PRIVÉ

810. TABLEAU SALAIRES HORAIRES MINIMA**SALAIRES HORAIRES MINIMA 1^{er} FEVRIER 2009**

CATEGORIES	tension	38 h./semaine 1^{er} février 2009 + 3,89 %
A.1.1 Manœuvre "Service"	-	10,96
A.1.2. (10 ans. d'anc. dans l'entreprise)	100	11,46
A.1.3. (20 ans. d'anc. dans l'entreprise)	105	12,03
A.2.1. Manœuvre	100	11,46
A.2.2. (10 ans. d'anc. dans l'entreprise)	105	12,03
A.2.3. (20 ans. d'anc. dans l'entreprise)	110	12,61
B. Ouvrier spécialisé	110	12,61
C. Qualifié 2 ^e catégorie	122	13,98
D. Qualifié 1 ^e catégorie	128	14,67
E. Hors catégorie	137	15,70

**830_a. TABLEAU FRAIS DE TRANSPORT -
TRANSPORT EN COMMUN**

**INTERVENTION PATRONALE DANS LES DEPLACEMENTS
AVEC LES TRANSPORTS EN COMMUN
A PARTIR DU 1^{er} FEVRIER 2009**

Distance tarifaire (en km)	Intervention de l'employeur	
	Hebdomadaire	Mensuelle
1	5,50	18,30
2	6,10	20,50
3	6,70	22,30
4	7,30	24,40
5	7,90	26,00
6	8,40	28,00
7	8,90	30,00
8	9,40	31,00
9	9,90	33,00
10	10,40	35,00
11	11,00	37,00
12	11,50	38,50
13	12,10	40,00
14	12,60	42,00
15	13,10	43,50
16	13,60	45,00
17	14,10	47,50
18	14,60	49,00
19	15,30	51,00
20	15,80	53,00
21	16,30	54,00
22	16,80	56,00
23	17,40	58,00
24	17,90	59,00
25	18,40	62,00
26	19,10	63,00
27	19,50	65,00
28	19,90	67,00
29	20,60	68,00
30	21,00	70,00
31 - 33	21,80	73,00
34 - 36	23,30	78,00
37 - 39	24,40	82,00

Distance tarifaire (en km)	Intervention de l'employeur	
	Hebdomadaire	Mensuelle
40 - 42	26,00	87,00
43 - 45	27,50	91,00
46 - 48	29,00	96,00
49 - 51	30,00	101,00
52 - 54	31,50	104,00
55 - 57	32,00	107,00
58 - 60	33,50	111,00
61 - 65	34,50	115,00
66 - 70	36,00	120,00
71 - 75	38,00	126,00
76 - 80	40,00	132,00
81 - 85	41,50	137,00
86 - 90	43,00	143,00
91 - 95	44,50	148,00
96 - 100	46,00	153,00
101 - 105	48,00	160,00
106 - 110	49,50	165,00
111 - 115	51,00	171,00
116 - 120	53,00	177,00
121 - 125	54,00	181,00
126 - 130	56,00	187,00
131 - 135	58,00	192,00
136 - 140	59,00	198,00
141 - 145	61,00	203,00
146 - 150	63,00	211,00
151 - 155	64,00	214,00
156 - 160	66,00	220,00
161 - 165	67,00	225,00
166 - 170	69,00	231,00
171 - 175	71,00	236,00
176 - 180	73,00	242,00
181 - 185	74,00	246,00
186 - 190	76,00	253,00
191 - 195	78,00	258,00
196 - 200	79,00	264,00

830_b. TABLEAU FRAIS DE TRANSPORT - TRANSPORT PRIVE

INTERVENTION PATRONALE TRANSPORT PRIVE A PARTIR DU 1^{er} FEVRIER 2009

distance (en km)	intervention de l'employeur par jour (5j./sem.)	distance (en km)	intervention de l'employeur par jour (5j./sem.)
1	0,35	43 - 45	4,44
2	0,71	46 - 48	4,72
3	1,06	49 - 51	4,94
4	1,14	52 - 54	5,10
5	1,24	55 - 57	5,30
6	1,32	58 - 60	5,50
7	1,38	61 - 65	5,70
8	1,46	66 - 70	6,00
9	1,54	71 - 75	6,20
10	1,62	76 - 80	6,60
11	1,72	81 - 85	6,80
12	1,80	86 - 90	7,10
13	1,88	91 - 95	7,40
14	1,96	96 - 100	7,60
15	2,04	101 - 105	7,90
16	2,14	106 - 110	8,20
17	2,22	111 - 115	8,50
18	2,30	116 - 120	8,80
19	2,40	121 - 125	9,00
20	2,48	126 - 130	9,30
21	2,56	131 - 135	9,60
22	2,64	136 - 140	9,80
23	2,74	141 - 145	10,20
24	2,82	146 - 150	10,60
25	2,88	151 - 155	10,60
26	3,00	156 - 160	11,00
27	3,06	161 - 165	11,20
28	3,12	166 - 170	11,40
29	3,24	171 - 175	11,80
30	3,30	176 - 180	12,00
31 - 33	3,44	181 - 185	12,40
34 - 36	3,72	186 - 190	12,60
37 - 39	3,94	191 - 195	12,80
40 - 42	4,20	196 - 200	13,20